

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR KECAMATAN LAU KABUPATEN MAROS

Fatmawati^{*1}, Haerannah², Muhammad Idris³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}fatmawati181174@gmail.com, ²rana0907@icloud.com, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan iklim organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros yang berjumlah 54 orang dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus). Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh atau teknik sensus. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan iklim organisasi secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} nilai sebesar 41,770 dan F_{tabel} dengan nilai sebesar 2,79. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Selanjutnya, variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,545.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi, Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, motivation and organizational climate partially and simultaneously on employee performance at the Lau District Office, Maros Regency. The population in this study were all employees of the Lau District Office, Maros Regency, totaling 54 people with the consideration that the data and information needed were easier to obtain and more accurate and very relevant to the subject matter that was the object of this study. Because the population is less than 100 people, the sample is determined by saturated sampling technique (census). So that the number of samples used in this study were 54 respondents. The use of the entire population as a research sample is known as saturated sampling or census technique. Data collection techniques were carried out through questionnaires where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale. The results of this study indicate that training, motivation and organizational climate partially each have a positive and significant effect on employee performance at the Lau District office, Maros Regency. From the results of the F test or simultaneous testing, it shows that F_{count} is 41,770 and F_{table} is 2,79. So it shows that $F_{count} > F_{table}$ with a significance of $0,000 < 0,05$. These results indicate that training, motivation and organizational climate simultaneously have a significant effect on employee performance at the Lau District office, Maros Regency. Furthermore, the competency variable is the variable that has the most dominant influence with a beta value of 0,545.

Keywords: Training, Motivation, Organizational Climate and Employee Performance

PENDAHULUAN

Tuntutan untuk mewujudkan tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik dimana setiap organisasi publik harus mampu bekerja secara cepat, responsif, dan transparan, serta dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien hanya dapat dipenuhi oleh sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas tinggi. Sumber daya manusia tidak dapat dipandang hanya sebagai salah satu dalam kelengkapan organisasi tetapi sebagai aset penting, sehingga dalam prosesnya harus diseleksi dengan baik, dijaga, dan dikembangkan.

Suatu usaha dapat dikatakan berhasil ditentukan oleh sumber daya yang berada didalam organisasi baik yang menggerakkan maupun yang digerakkan. Organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila sumber daya yang bekerja didalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut. Perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk mampu memilih sumber daya manusia yang berkualitas sesuai kualifikasi Organisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Menurut Torang (2013) kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Menurut Lomanjaya (2012) kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

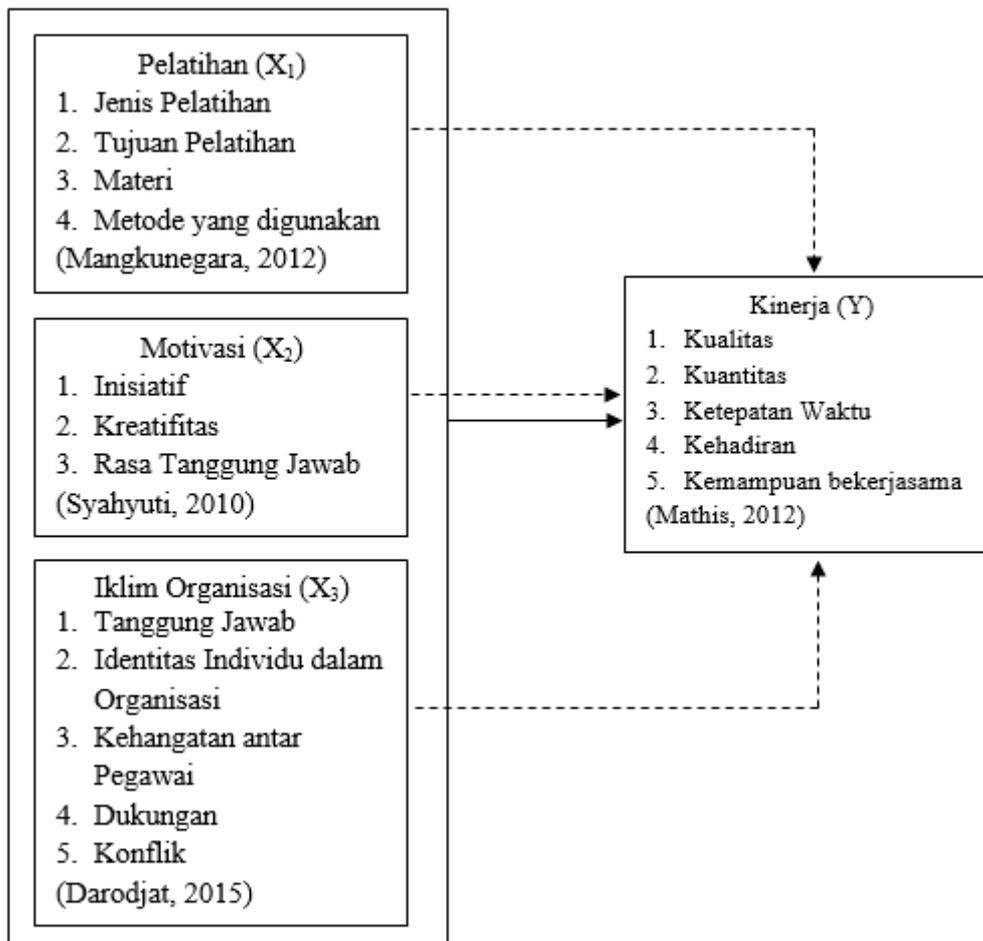
Menurut Rivai (2010) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja menurut Yusuf (2015) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi pegawai yang menimbulkan semangat untuk bekerja sehingga bisa bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

Menurut Gelade dan Ivery (2003) bahwa iklim organisasi adalah factor perantara bagi sumber daya manusia dengan kinerja organisasi. Praktek sumber daya manusia yang progresif akan mendorong suatu iklim organisasi yang positif, meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pegawai yang selanjutnya mengarah pada penguatan kinerja unit-unit organisasi.

Pada dasarnya, budaya instansi menjelma dalam berbagai wujudnya dan karenanya bisa mendukung atau menghambat perubahan. Adapun salah satu perubahan akibat adanya iklim organisasi adalah prestasi kerja pegawai. Iklim organisasi bisa berbeda-beda dalam derajat kekuatannya. Iklim kuat menunjukkan dipahaminya bersama perspektif tentang bagaimana kehidupan organisasi harus berjalan, dan disepakati sebgaiian besar anggota organisasi. Sebaliknya, iklim organisasi lemah mengimplikasikan tidak adanya iklim organisasi berpengaruh yang dominan, di dalam organisasi ada beberapa iklim organisasi yang mungkin saling bertentangan satu sama lain.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga pelatihan, motivasi dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
2. Diduga pelatihan, motivasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
3. Diduga variabel pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Dengan perkiraan waktu penelitian yaitu selama bulan April – Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros yang berjumlah 54 orang dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus). Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh atau teknik sensus.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun kelompok terhadap responden terpilih. Data Sekunder adalah data yang diperoleh langsung dari organisasi dan sumber-sumber yang telah ada.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk pengolahan data yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,268. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X_1)			
$X_{1.1}$	0,711	0,268	Valid
$X_{1.2}$	0,455	0,268	Valid
$X_{1.3}$	0,414	0,268	Valid
$X_{1.4}$	0,799	0,268	Valid
$X_{1.5}$	0,726	0,268	Valid
$X_{1.6}$	0,737	0,268	Valid
Indikator			
Motivasi (X_2)			
$X_{2.1}$	0,738	0,268	Valid
$X_{2.2}$	0,786	0,268	Valid
$X_{2.3}$	0,709	0,268	Valid
$X_{2.4}$	0,629	0,268	Valid
$X_{2.5}$	0,690	0,268	Valid
$X_{2.6}$	0,635	0,268	Valid
Iklim Organisasi (X_3)			
$X_{3.1}$	0,754	0,268	Valid
$X_{3.2}$	0,833	0,268	Valid
$X_{3.3}$	0,844	0,268	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{3,4}$	0,665	0,268	Valid
$X_{3,5}$	0,849	0,268	Valid
$X_{3,6}$	0,768	0,268	Valid
Kinerja (Y)			
$Y_{1,1}$	0,779	0,268	Valid
$Y_{1,2}$	0,686	0,268	Valid
$Y_{1,3}$	0,378	0,268	Valid
$Y_{1,4}$	0,632	0,268	Valid
$Y_{1,5}$	0,624	0,268	Valid
$Y_{1,6}$	0,803	0,268	Valid

Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,50. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,726	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,779	Reliabel
Iklim Organisasi (X_3)	0,877	Reliabel
Kinerja (Y)	0,725	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu simultan pelatihan (X_1), motivasi (X_2), iklim organisasi (X_3) dan kinerja (Y). Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	1,481			
Pelatihan (X_1)	0,523	5,863	2,007	0,000
Motivasi (X_2)	0,189	2,655	2,007	0,011
Iklim Organisasi (X_3)	0,242	3,634	2,007	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

$$Y = 1,481 + 0,523X_1 + 0,189X_2 + 0,242X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Dalam persamaan regresi di atas, konstanta (Y) adalah sebesar 1,481. Artinya jika variabel simultan pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan iklim organisasi (X_3) bernilai nol maka kinerja meningkat sebesar 1,481.

2. Variabel pelatihan (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,523. Artinya pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai pelatihan meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,523.
3. Variabel motivasi (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,189. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,189.
4. Variabel iklim organisasi (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,242. Artinya iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai iklim organisasi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,242.

Uji T (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Tabel 3. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Pelatihan (X_1)	5,863	0,000
Motivasi (X_2)	2,655	0,011
Iklim Organisasi (X_3)	3,634	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

- Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:
- a. Pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros
Hasil pengujian pelatihan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,863 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 5,863 > 2,007 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
 - b. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros
Hasil pengujian motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,655 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,655 > 2,007 dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

c. Pengaruh iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Hasil pengujian iklim organisasi (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,634 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,634 > 2,007 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Uji F (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai f_{hitung} > dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	221,049	3	70,350	41,770	0,000
	Residual	84,211	50	1,684		
	Total	295,259	53			

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 41,770 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 41,770 > f_{tabel} sebesar 2,79 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan iklim organisasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Uji Beta (Secara Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

Tabel 5. Hasil Uji Beta (Dominan)

Variabel	Beta	Signifikansi
Pelatihan (X_1)	0,545	0,000
Motivasi (X_2)	0,219	0,011
Iklim Organisasi (X_3)	0,313	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan iklim organisasi (X_3) maka yang mempunyai

pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros adalah variabel kompetensi (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,545.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.845 ^a	0.715	0.698	1.298

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dari hasil perhitungan nilai R^2 dalam analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,715 atau 71,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan, motivasi, dan iklim organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros sebesar 71,5%, sedangkan sisanya sebesar 28,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel pelatihan nilai t_{hitung} (5,863) > t_{tabel} (2,007) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan. Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai t_{hitung} (2,655) > t_{tabel} (2,007) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,011 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak semata didasarkan pada nilai uang yang diperoleh saja, karena ketika kebutuhan dasar seseorang dapat terpenuhi, maka dia akan membutuhkan hal-hal yang memuaskan jiwanya seperti kepuasan kerja, penghargaan, respek, suasana kerja dan hal-hal yang

memuaskan hasratnya untuk berkembang, yaitu kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan dirinya. Sehingga akhirnya orang bekerja atau melakukan sesuatu karena nilai, yakni ingin memiliki hidup yang lebih bermakna dan dapat mewariskan sesuatu kepada yang dicintainya.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel iklim organisasi nilai t_{hitung} (3,634) > t_{tabel} (2,007) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Iklim organisasi dibangun dari perbaikan atas metode dari strategi pengembangan karyawan melalui pemenuhan kinerja sesuai bidang yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan budaya kerja yang positif. Sebuah Iklim organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja para pegawainya, namun sebaliknya ada sistem organisasi yang menurunkan prestasi maupun kinerja para pegawainya yang disebabkan Iklim organisasi yang kurang mendukung. Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat pekerjaannya, tidak selalu iklim yang sebenarnya dan iklim yang muncul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku.

Pengaruh Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 1,481, artinya jika nilai variabel bebas (pelatihan, motivasi dan iklim organisasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja) nilainya sebesar 1,481. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $41,770 > F_{tabel}$ 2,79. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi adalah pelatihan, motivasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Adapun variabel paling dominan adalah pelatihan (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,545.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Dengan nilai t_{hitung} (5,863) > nilai t_{tabel} (2,007) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Dengan nilai t_{hitung} (2,655) > nilai t_{tabel} (2,007) dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$.
3. Iklim organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Dengan nilai t_{hitung} (3,634) > nilai t_{tabel} (2,007) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
4. Pelatihan, motivasi dan iklim organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros, dengan nilai f_{hitung} (41,770) > nilai f_{tabel} (2,79).
5. Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,545 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Lomanjaya, J., & Laudi, M. (2012). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iss Indonesia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius a. Paulo. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*.
- Mokoagouw, Z. E. Y., Rakhman, B., & Firman, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 1(2), 12-25.
- Rahma, N., Ridwan, R., & Latief, F. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MAKASSAR. *Nobel Management Review*, 4(2), 348-357.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan Syariah*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.