

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI PEGAWAI DAN INOVASI PELAYANAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP KAB. BANTAENG

Riswanty^{*1}, Badaruddin², Anshar Daud³

^{*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}andidenir@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³anshar.daud@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng. (2) menganalisis pengaruh motivasi pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng. (3) menganalisis pengaruh inovasi pelayanan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng. (4) menganalisis pengaruh iklim organisasi, motivasi pegawai dan inovasi pelayanan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng Data penelitian di peroleh melalui survey pada semua pegawai yang berada di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng, yaitu berjumlah 61 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa (1) Iklim organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng.. (2) Motivasi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng. (3) Inovasi pelayanan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng. (4) Iklim organisasi, motivasi pegawai dan inovasi pelayanan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng.

Kata kunci: iklim organisasi, motivasi pegawai, inovasi pelayanan dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to (1) analyze the influence of organizational climate partially on employee performance at the Investment Service and PTSP Bantaeng Regency. (2) analyze the effect of employee motivation partially on employee performance at the Investment Service and PTSP Bantaeng Regency. (3) analyze the effect of service innovation partially on employee performance at the Investment Service and PTSP Bantaeng Regency. (4) analyze the effect of organizational climate, employee motivation and service innovation simultaneously on employee performance at the Investment Service and PTSP Bantaeng Regency.

This research was carried out at the Investment Service and PTSP Bantaeng Regency. Data was collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 26 software.

The results of this study note that (1) organizational climate has no positive and significant effect on employee performance at the Investment Service and PTSP Bantaeng Regency. (2) Employee motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Investment Service and PTSP Bantaeng Regency. (3) Service innovation has a positive and significant effect on the performance of the Employees of the Investment Service and PTSP of Bantaeng Regency. (4) Organizational climate, employee motivation and service innovation have a positive and significant simultaneous effect on the performance of Employees of the Investment Service and PTSP Bantaeng Regency.

Keywords: *organizational climate, employee motivation, service innovation and employee*

performance.

PENDAHULUAN

Memandang penyelenggaraan pemerintahan seharusnya dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya dalam organisasi pemerintahan terhadap keberadaan aparatur, guna memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama dalam meningkatkan kinerja. Pelayanan yang diharapkan masyarakat adalah pelayanan prima dimana pelayanan ini menghasilkan kepuasan tersendiri bagi masyarakat yang telah menikmatinya. Apabila suatu pemerintahan dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia maka pemerintahan tersebut dianggap efektif. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai adalah hasil olah pikir serta tenaga dari seorang terhadap pekerjaan yang dikerjakan yaitu bisa berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, namun dalam banyak hal, hasil olah pikiran serta tenaga tidak akan bisa dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan masalah persoalan, inovasi baru terhadap suatu produk barang maupun jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Menurut Bangun (2012 : 231) dalam Marbawi Adamy (2016), kinerja (performance) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (job requirement).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai pada instansi pemerintah diantaranya iklim organisasi, motivasi, inovasi dan banyak lagi. Iklim organisasi merupakan keadaan, kondisi serta karakteristik lingkungan tempat bekerja kemudian menjadi ciri khas sebuah organisasi yang dibentuk dari sikap, perilaku serta kepribadian seluruh anggota organisasi (Riadi, 2018). Iklim organisasi adalah suatu hal yang menentukan kepuasan kerja pegawai sehingga harus diperbaiki untuk mendorong keberhasilan organisasi. Iklim organisasi dapat juga diartikan sebagai suatu persepsi secara perorangan atau perkelompok mengenai kondisi lingkungan internal organisasi yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku serta kepribadian seluruh anggota organisasi. Jadi penilaian seseorang berbeda terhadap iklim organisasi.

Perlu juga diperhatikan motivasi pegawai yang akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

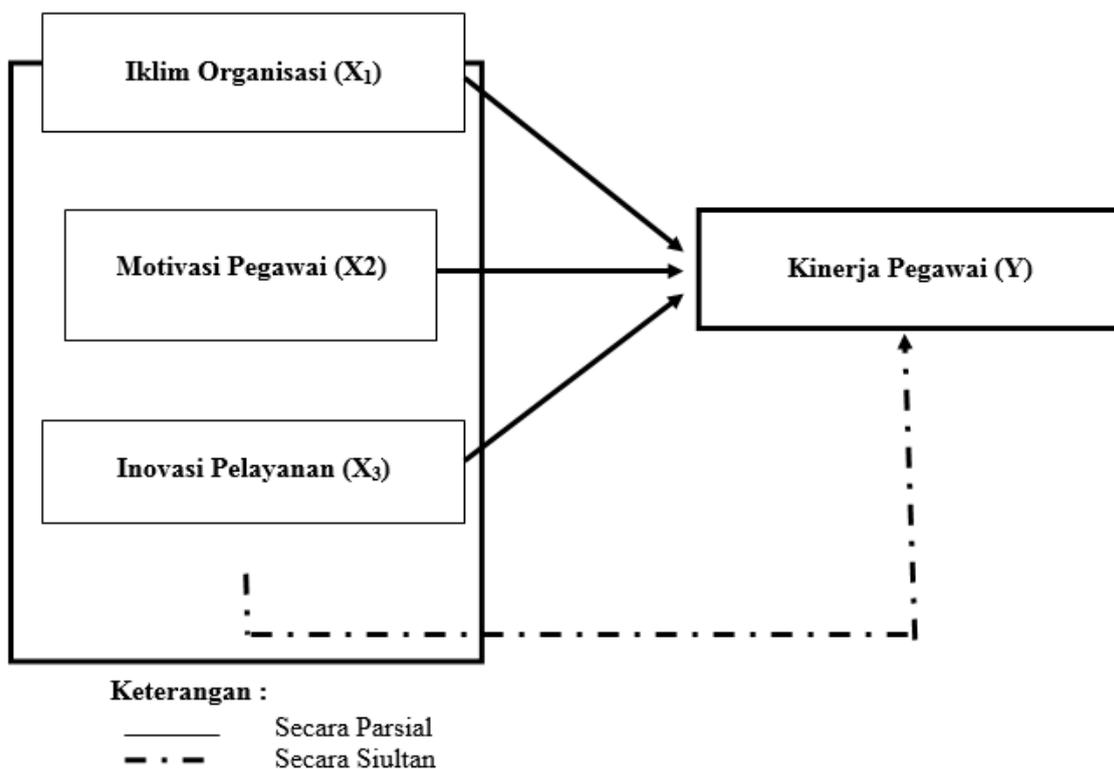
Selain iklim organisasi dan motivasi, juga di perlukan adanya inovasi dalam bekerja. Dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat dengan berinovasi ataupun menghasilkan hal baru yang belum ada sebelumnya dengan berinovasi. Menurut Robbins (dalam Abbas et al, 2021) mendefinisikan bahwa inovasi merupakan sebuah gagasan baru yang diterapkan guna memprakarsai serta memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa. Seseorang akan berinovasi apabila memiliki kreativitas yang tinggi, menghasilkan sesuatu yang baru.

Pegawai yang berada di kantor dengan iklim organisasi yang tidak baik dan tidak memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik akan membuat pegawai tersebut tidak dapat berinovasi karena mereka tidak terdorong untuk berkreasi. Para pegawai hanya duduk berpangku tangan tanpa mau memanfaatkan kemampuannya untuk membuat sesuatu yang belum ada, berkreasi. Sehingga tidak menghasilkan suatu inovasi.

Penelitian ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Abbas (2021) tentang “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng”. Hal yang konkrit untuk mendorong peningkatan Kinerja kerja sumber daya manusia adalah motivasi, lingkungan kerja dan inovasi teknologi. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik berdasarkan motivasi, lingkungan kerja, dan inovasi teknologi akan mendorong kemajuan setiap kegiatan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja kerja. Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini difokuskan pada faktor motivasi lingkungan kerja serta inovasi teknologi.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. H1: Iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng.
2. H2: Motivasi pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng.
3. H3: Inovasi pelayanan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng.
4. H4: Iklim organisasi, motivasi pegawai dan inovasi pelayanan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bantaeng. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bantaeng, dengan jumlah pegawai sebanyak 61 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel, sejumlah 61 responden.

Dalam melakukan penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan proses penelitian yang dilakukan berdasarkan usulan penelitian yang terdiri dari banyak bentuk baik itu survei, analisis data dan kesimpulan data dengan menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrument penelitian, uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrument

Tabel 1. Variabel Iklim Organisasi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	6,74	2,563	,644	,625
x1.2	7,07	2,162	,718	,530
x1.3	6,92	3,477	,457	,820

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Menunjukkan bahwa semua item pada variabel iklim organisasi adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item.

Tabel 2. Variabel Motivasi Pegawai (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	6,61	2,609	,586	,669
x2.2	6,64	1,901	,724	,489
x2.3	6,98	2,883	,466	,792

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Menunjukkan bahwa semua item pada variabel motivasi pegawai adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item.

Tabel 3. Variabel Inovasi Pelayanan (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	6,03	2,532	,511	,703
x3.2	6,02	2,916	,611	,559
x3.3	6,57	3,282	,539	,650

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Menunjukkan bahwa semua item pada variabel inovasi Pelayanan adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item.

Tabel 4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	7,03	1,866	,331	,651
y.2	7,28	1,604	,627	,284
y.3	7,46	1,452	,384	,618

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Menunjukkan bahwa semua item pada variabel kinerja pegawai adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alpha Croambach's	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X1)	0,763	Realibel
2	Motivasi (X2)	0,753	Realibel
3	Inovasi (X3)	0,723	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,621	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan variabel iklim organisasi, motivasi, inovasi dan kinerja pegawai terbukti memenuhi syarat atau reliable dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien Crombach alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,326	,883		6,031	,000
	Iklm organisasi	-,060	,114	-,080	-,528	,600
	Motivasi	,197	,089	,248	2,220	,030
	Inovasi	,450	,107	,613	4,223	,000
a. Dependent Variable: kinerja Pegawai						

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 5,326 + 0,197X_2 + 0,450X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta 5,326 menunjukkan bahwa jika variabel tambahan penghasilan pegawai (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi (X3) sama dengan nol, maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 5,326.
- Nilai koefisien regresi 0,197 menunjukkan bahwa jika motivasi pegawai (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,197 (19,7%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi 0,450 menunjukkan bahwa jika variabel inovasi pelayanan (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,450 (45,0%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- Pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t- hitung sebesar – 0,528 dengan signifikan sebesar 0,600 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t- hitung,<t-tabel (-0,528 < 2,002) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.600 (0.000>0.600), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H1) ditolak dan (H0) diterima.
- Pengaruh motivasi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,220 dengan signifikan sebesar 0,030, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai t- hitung>t-tabel (2,220>2,002) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 (0,030<0.05), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H2) diterima dan (H0) ditolak.

- Pengaruh inovasi pelayanan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4,223 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai t-hitung > t-tabel(4,223>2,002) dan nilai sinifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa inovasi pelayanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H3) diterima dan (H0) ditolak.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua varibel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,304	3	30,101	17,893	,000 ^b
	Residual	95,892	57	1,682		
	Total	186,197	60			
a. Dependent Variable: kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Inovasi, Motivasi, Iklim organisasi						

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung>Ftabel,(17,893>2,77) dan nilai sig 0.000<0.05. Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi goodnes of fit model), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi, motivasi pegawai dan inovasi pelayanan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df1 dan df2 sehingga berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai (degree of freedom) df1=3 (jumlahvariabel independen) dan df2 = (n-3-1) = 61-1-3 diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,77.

Uji Beta (Variabel Paling Dominan)

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel inovasi pelayanan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng. Variabel inovasi pelayanan berdasarkan Standardized Coefficient Beta mencapai nilai beta sebesar 0,450 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai beta untuk dua variabel lainnya yaitu variabel iklim organisasi yang hanya mencapai nilai beta sebesar -0,060 dan variabel motivasi pegawai yang hanya mencapai nilai beta sebesar 0,197.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,485	,458	1,297

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
a. Predictors: (Constant), Inovasi, Motivasi, Iklim organisasi				
b. Dependent Variable: kinerja Pegawai				

Tabel 8 menunjukkan nilai R² sebesar 0,485 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu iklim organisasi, motivasi dan inovasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng sebesar 0,485 atau 48,5% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh iklim organisasi (X1), motivasi pegawai (X2) dan inovasi pelayanan (X3) sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel iklim organisasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng tidak mendukung kinerja pegawai, belum terwujud suasana nyaman dalam bekerja.

Iklim organisasi berhubungan dengan persepsi seseorang mengenai hal-hal yang mempengaruhi sikap dan perilaku dalam bekerja. Iklim organisasi akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang bisa menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam organisasi yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau birokrasi menjalankan tugas dan fungsinya juga sangat ditentukan oleh iklim organisasi.

Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi akan membangkitkan semangat kerja bagi pegawai, mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Terkadang timbul rasa bosan dan jenuh bila rutinitas pekerjaan yang sama setiap hari membuat pegawai menjadi tidak bekerja dengan baik. Perlu adanya motivasi untuk membangkitkan semangat bekerja lebih baik. Para pegawai di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Sehingga nampak kinerja pegawai yang optimal.

Pengaruh Inovasi Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel inovasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa inovasi akan mewujudkan suatu hal baru yang dapat menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan bagi pegawai, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Inovasi teknologi akan mendorong kemajuan setiap kegiatan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja

pegawai.

Inovasi merupakan suatu proses yang dapat mengubah suatu peluang menjadi suatu gagasan atau ide-ide yang akan menghasilkan sesuatu yang baru dan lebih baik dari yang telah ada. Seorang pegawai yang inovatif akan selalu berupaya untuk melakukan perbaikan, menghasilkan sesuatu yang baru/unik yang berbeda dengan yang sudah ada. Hal tersebut akan menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaannya yang akan mewujudkan kinerja pegawai yang optimal

Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Pegawai Dan Inovasi Pelayanan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji F menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, Motivasi Pegawai dan Inovasi Pelayanan secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng.

Secara simultan, ketiga variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan akan mewujudkan kinerja pegawai yang optimal. Dengan kinerja pegawai yang optimal akan menghasilkan pegawai yang dapat memberi hasil sesuai yang diharapkan.

Iklim organisasi yang baik, mampu mewujudkan suasana nyaman dalam lingkungan kerja. Dilengkapi dengan motivasi kerja yang akan memberi dorongan kepada pegawai agar bekerja dan menghasilkan sesuai yang diharapkan, ditambah adanya inovasi dalam bekerja akan memberi hasil yang lebih baik sehingga mewujudkan kinerja yang optimal.

Pengaruh Variabel Yang Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel inovasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi sangat diperlukan agar memudahkan dalam bekerja, pekerjaan selesai pada waktunya. Inilah yang menunjukkan meningkatnya kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng.
2. Motivasi Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng.
3. Inovasi Pelayanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng.
4. Iklim organisasi, motivasi pegawai dan inovasi pelayanan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng

DAFTAR PUSTAKA

Admin, LinovHR. (2020). Motivasi Kerja : Pengertian, Indikator, & Cara Meningkatkan!. <https://www.linovhr.com>.

- Addina, Zulfa, Fa'izah. (2021). Pengertian Inovasi Menurut Para Ahli, Ketahui Ciri-Ciri Beserta Manfaatnya. <https://www.merdeka.com>.
- Bambang, Rudito., et, al. (2016). Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Benjamin, Bukit., et, al. (2017). Pengembangan Sumber Daya manusia. Yogyakarta. Zahir Publishing.
- Bital. (2021). Pengertian Inovasi – Ciri, Faktor, Jenis, Prinsip, Mengembangkan, Contoh, Para Ahli. <https://www.gurupendidikan.co.id>.
- Donni, Juni, Priansa. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. CV. Pustaka Setia.
- Deni, Ariska. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arumbai Kasembadan Banyumas. Purwokerto : Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Edy, Cahyana. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwokerto Kabupaten Wonogiri. Ponorogo : Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(2), 265-278.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hafizah. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Inovasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Bangka. [e-jurnal.stie-ibek.ac.id > article](http://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/article).
- Hardani., et, al. (2020). Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif. Yogyakarta. CV Pustaka Ilmu Group.
- Hari, Sulaksono. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta. Group Penerbitan CV Budi Utama.
- John, A. Pearce, II., dan Richard, B. Robinson. (2018). Manajemen Srategis. Jakarta. Salemba Empat.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik. Depok. PT. RajaGrafindo Persada.
- Kuswandro, Wawan. (2016). Catatan Penilaian Inovasi Pelayanan Publik Pemerintah Kota Probolinggo 2016. [http://wkwk.lecture.ub.ac.id > tag > inovasi-pelayanan-publik](http://wkwk.lecture.ub.ac.id/tag/inovasi-pelayanan-publik).

- Lijan, Poltak, Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Group Bumi Aksara.
- Marno, Nugroho., et, al. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.
- Marbawi, Adamy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh. Unimal Press.
- Marsono., dkk. (2017). Pengukuran Indeks Persepsi Inovasi Pelayanan Publik. Jakarta. Pusat Inovasi Pelayanan Publik Lembaga Administrasi Negara.
- Masram., et, al. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Muchlisin, Riadi. (2018). Pengertian, Dimensi, Faktor dan Pengukuran Iklim Organisasi. <https://www.kajianpustaka.com>.
- Rangga, Wijaya. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMK SMTI Bandar Lampung). Lampung. Universitas Lampung.
- Rizki, Ananda., et, al. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*.
- Sahid, Raharjo. (2019). Cara Melakukan Analisis Regresi Multiples (Berganda) Dengan SPSS. *Artikel SPSS Indonesia, Olah Data Statistik Dengan SPSS*.
- Saban, Echdar. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Asri, Wahyuni, Shafarila., dan Endang, Supardi. (2017). Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai diterminan kinerja pegawai. <https://ejournal.upi.edu › article ›>
- Rivai, V., Ramly, Mansyur., Mutis, Thoby., & Arafah, Willy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Paraktek*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Si, Manis. (2018). Pengertian Iklim Organisasi, Dimensi dan Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi Lengkap. <https://www.pelajaran.co.id>.
- Sentot, Imam, Wahjono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Subhan, Akbar, Abbas., et, al. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. <https://www.gurupendidikan.co.id>.

- Sri, Sundari., et. al. (2019). *Manajemen Kinerja*. Bogor. Universitas Pertahanan.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Stephen, P. Robbins., dan Timoty, A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Tehubijuluw, Zacharias. (2019). "Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku.". <https://journal.unhas.ac.id>.
- Ulfa, Anggraeni. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Debagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Bank BTN Syariah KC Semarang). IAIN Salatiga.
- Universitas, Psikologi. (2018). Pengertian Motivasi Kerja, Faktor-faktor, dan Cara Meningkatkan Motivasi (Motivation) Kerja. <https://www.universitaspikologi.com>.
- Wawan, Kuswandro. (2016). Catatan Penilaian Inovasi Pelayananpublik Pemerintah Kota Probolinggo 2016. <http://wkwk.lecture.ub.ac.id>.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok. PT. RajaGrafindo Persada.