

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN KLATEN

Erma Widyastuti¹, Habib Ismail²
Universitas Muhammadiyah Klaten

Received: 15 November 2023 | Revised: 21 Desember 2023 | Accepted: 16 Januari 2024 | Published Online: 16 Januari 2024

ABSTRACT

The aim of this research is to determine whether there is an influence of organizational culture, education and training on employee motivation and performance at the Klaten Regency Inspectorate, either partially or simultaneously. The population taken for this research were 45 employees at the Klaten Regency Inspectorate. Samples were taken using a simple random sampling method, while the research instruments used were questionnaires and a list of questions. Hypothesis testing uses the path analysis method with the help of SPSS 20.0 (Statistical Package for Social Science) software. The research results show that both partially and simultaneously organizational culture, education and training have a positive and significant effect on competence and directly or indirectly also have a positive and significant impact on employee motivation and performance at the Klaten Regency Inspectorate. The most dominant variable influencing motivation and performance is the Organizational Culture Variable. This research has limitations in the variables used, the independent variables are: organizational culture, training and motivation as intervening variables. Meanwhile, the dependent variable is employee performance. Meanwhile, there are still many variables that influence performance.

Keywords: *Organizational culture, education and training, motivation, employee*

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi, Pendidikan dan pelatihan terhadap Motivasi dan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Klaten baik secara parsial maupun simultan. Populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah pegawai di Inspektorat Kabupaten Klaten yang berjumlah 45 orang. Sampel diambil dengan menggunakan dengan menggunakan metode simple random sampling, sedangkan instrument penelitian penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan daftar pertanyaan. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak SPSS 20.0 (Statistical Package for Social Science). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan budaya organisasi, Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi dan secara langsung maupun tidak langsung berdampak positif dan signifikan juga terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Klaten. Variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi dan kinerja adalah Variabel Budaya Organisasi. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel yang dipakai, variabel independen yaitu : budaya organisasi, diklat dan motivasi sebagai variabel intervening. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Sedangkan variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja masih banyak.

Kata-kata Kunci: *Budaya organisasi, Pendidikan dan pelatihan, motivasi, kinerja pegawai*

Korespondensi: Erma Widyastuti, S.E., M.M. Universitas Muhammadiyah Klaten. Jl. Ir. Soekarno Km. 1 Buntalan, Klaten Tengah, Klaten, Jawa Tengah. 57419. Email: Fermasha10@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ada, kinerja memiliki peran yang sangat penting. Untuk itu sangat tergantung dari pelaksanaannya yaitu para pegawai agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi sehingga apabila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan lebih baik.

Inspektorat Kabupaten Klaten, sebagai salah satu instansi pemerintah yang bersinggungan langsung dengan kepentingan dan tuntutan masyarakat, sangat diperlukan kinerja pegawai yang baik. Namun apakah benar dalam instansi Inspektorat Kabupaten Klaten, pegawai mempunyai kinerja yang baik dan mengutamakan kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, maka perlu diupayakan suatu solusi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan mampu mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung mengakselerasi/memicu kinerja pegawai. Hal ini perlu diteliti karena menyangkut kepentingan berkelanjutan.

Kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Klaten selama ini belum berjalan optimal karena dalam melaksanakan tugas masih terkesan belum sepenuhnya menunjukkan etos kerja dan produktivitas yang diharapkan. Untuk mencapai Inspektorat Kabupaten Klaten yang andal dan produktif maka diperlukan perbaikan kinerja pegawai secara berkelanjutan terutama dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia institusi terutama terkait aspek budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan dan motivasi pegawai untuk menciptakan kinerja secara maksimal.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi organisasi dalam menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditimbulkan oleh kebijakan otonomi daerah, hal ini sangat tergantung faktor sumber daya manusia yang mengelola. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui budaya organisasi yang baik, tetapi pendidikan dan pelatihan serta motivasi sangat penting artinya bagi pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian organisasi harus memandang pegawai tidak hanya sekedar sebagai tenaga kerja semata tetapi lebih sebagai asset organisasi yang sangat penting untuk dikelola dengan baik.

Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita – cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Tanti & Situmorang (2023) Budaya Organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Dari uraian penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah seperangkat norma-norma dan keyakinan yang dianut oleh anggota- anggota organisasi dalam keseharian yang membentuk cara orang berperilaku dalam keseharian saat didalam organisai yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan dimulai melalui tahapan pegawai akan diberikan informasi dan pemahaman mengenai kepegawaian, lembaga, dan cita-cita guna mencapai produktifitas tertentu. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik, sedangkan pengembangan lebih kepada investasi kemampuanpegawai dimasa yang akan datangWidyastuti & Riantisari, (2023). Pemberian Pendidikan dan pelatihan kepada pegawai harus memiliki indikator penilaian. Selain itu indikator penilaian digunakan untuk menilai kesesuaian antara Pendidikan dan pelatihan yang diberikan,dengan pegawai yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan tersebut. (Hayati & Yulianto, 2021).

3. Motivasi Kerja

Menurut (Pratiwi et al., 2023) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan (Taruh, 2020), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

4. Kinerja

(Sidik, 2023) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. (Kusuma & Rahayu, 2022a) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kusuma & Rahayu (2022) menyatakan bahwa

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian Terdahulu

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Dau Kabupaten Malang Junaidin dan Agus Widarko (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri Farozji, Moch dan Agus Sumantri dan Suhardi (2022). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Dini Tunggul Affiani, Ariqoh Eka (2023)

METODE

1. Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian adalah Inspektorat Kabupaten Klaten yang beralamat di Jalan Mayor Kusmanto No. 23, Klaten. Sedangkan Obyek penelitian ini adalah Pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten yang berjumlah 45 Orang. Metode penelitian pada naskah artikel menjelaskan jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, waktu dan lokasi penelitian, instrumen penelitian, cara pengambilan sampel, pengumpulan data, dan analisis data.

2. Populasi dan Teknik Sampel

Hermawan (2019) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Klaten sejumlah 46 orang. Hermawan (2019)sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik purposive sampling.. Sampel dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten yang berjumlah sebanyak 45 orang. Teknik sampling yang digunakan untuk penentuan sampel adalah sensus yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dari responden terhadap jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Observasi yaitu pengamatan langsung di lapangan yang dilakukan untuk mendapat informasi atau data dari penelitian baik berupa subyek atau obyek yang bersangkutan.
- b. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Metode ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan motivasi

kepada pegawai di Inspektorat Kabupaten Klaten. Sedangkan kuesioner kinerja kepada Pimpinan di Inspektorat Kabupaten Klaten.

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berupa data-data yang berupa angka yang karakteristiknya selalu dalam bentuk numerik seperti data pendapatan, jumlah penduduk, tingkat konsumsi, bunga bank dan sebagainya. Ada dua sumber data berdasarkan sumbernya yang umumnya digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Data Primer

Merupakan data yang diambil dari sumbernya, serta belum pernah dipublikasi oleh instansi tertentu. Umumnya dihasilkan dari kegiatan survei lapangan dan dengan menggunakan instrumen seperti kuesioner, daftar pertanyaan dan lainnya.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang telah diolah dan dipublikasi oleh instansi tertentu misalnya data yang dipublikasi oleh Badan Pusat Statistik, Bank Indonesia maupun lembaga lainnya.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur, pengujian hipotesis secara simultan, pengujian hipotesis secara parsial dan koefisien determinasi dimana analisis tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi pegawai di Inspektorat Kabupaten Klaten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum dari obyek penelitian ini adalah Inspektorat Kabupaten Klaten. Sampel dalam penelitian ini adalah semua Inspektorat Kabupaten Klaten yang berjumlah sebanyak 45 orang. Teknik sampling yang digunakan untuk penentuan sampel adalah sensus yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner, responden digolongkan kedalam beberapa kelompok yang berdasarkan atas jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden dapat diperlihatkan beberapa komposisi dari responden sebagai berikut:

1. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV.1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
		(orang)	
1	Laki-Laki	29	64
2	Perempuan	16	36
	Jumlah	45	100

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

1. Uji Hipotesis

a. Analisis Jalur

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan 2 (dua) persamaan. Hasil analisis jalur dari olah data sebagai berikut:

Tabel IV.10. Hasil Analisis Jalur persamaan 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,777	1,606		-1,106	,275
Budaya Organisasi	,450	,079	,470	5,695	,000
Diklat	,615	,095	,535	6,478	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

1) Hasil Persamaan 1

Dari tabel IV.10. dapat dibuat persamaan regresi pertama sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,470 X_1 + 0,535 X_2 + \epsilon$$

Sig (0,000)** (0,000)**

Ket :

Y_1 = Motivasi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Diklat

Keterangan:

** = Signifikan pada tingkat kesalahan 5%

Penjelasan dari persamaan 1 analisis regresi jalur:

a). b_1 = koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,470 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Ini berarti apabila budaya organisasi semakin baik maka semakin tinggi motivasi.

b). b_2 = koefisien regresi variabel diklat sebesar 0,535 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa variabel diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi motivasi.

2) Hasil Persamaan 2

Tabel IV.11. Hasil Analisis Jalur persamaan 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,802	1,553		,517	,608
Budaya Organisasi	,380	,100	,367	3,793	,000
Diklat	,244	,128	,196	1,906	,064
Motivasi	,482	,147	,444	3,273	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel IV.11 dapat dibuat persamaan ke dua sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,367 X_1 + 0,196 X_2 + 0,444 X_3 + \epsilon$$

Sig (0,000)** (0,064) (0,002)**

Ket :

Y_2 = Kinerja

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Diklat

X_3 = Motivasi

Keterangan:

** = Signifikan pada tingkat kesalahan 5%

Penjelasan dari persamaan 2 analisis regresi jalur:

a). b_1 = koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,367 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Inspektorat Kabupaten Klaten. Ini berarti apabila budaya organisasi semakin baik maka semakin baik pula kinerja Inspektorat Kabupaten Klaten.

b). b_2 = koefisien regresi variabel diklat sebesar 0,196 dengan nilai signifikansi $0,064 < 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa variabel diklat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Inspektorat

Kabupaten Klaten. Ini berarti semakin baik diklat maka semakin tinggi kinerja Inspektorat Kabupaten Klaten.

c). b_3 = koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,444 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Inspektorat Kabupaten Klaten. Ini berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja Inspektorat Kabupaten Klaten.

3). Uji F

Hasil Uji F sebagai berikut:

Tabel IV.13. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,720	3	50,240	95,404	,000 ^a
	Residual	21,591	41	,527		
	Total	172,311	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 95,404$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi Kinerja.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,802	1,553		,517	,608
	Budaya Organisasi	,380	,100	,367	3,793	,000
	Diklat	,244	,128	,196	1,906	,064
	Motivasi	,482	,147	,444	3,273	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

KESIMPULAN

Melalui kajian yang sudah dilakukan diatas sehingga dapat disimpulkan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Jika Budaya Organisasi yang bagus akan memberikan motivasi kerja yang tinggi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten. Diklat berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten. Motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, diklat, dan motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten. Nilai R² total sebesar 0,98 atau 98%, berarti bahwa kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, diklat, dan motivasi pegawai sebagai variabel intervening sebesar 98% dan sisanya sebesar 2% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain lain. Pengaruh langsung dan tidak langsung

a. Pengaruh langsung budaya organisasi ke kinerja (0,367) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung budaya organisasi ke kinerja melalui variabel intervening motivasi (0,208). Untuk itu dipilih jalur langsung.

b. Pengaruh langsung diklat ke kinerja (0,196) lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung diklat ke kinerja melalui variabel intervening motivasi (0,237). Untuk itu dipilih jalur tidak langsung.

c. Dilihat dari total pengaruh untuk meningkatkan kinerja, lebih efektif melalui motivasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Hidayatul Quran.
- Kusuma, O. H., & Rahayu, S. (2022a). Pengaruh Persepsi Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai CV. Top Selluler. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 6(1), 129–140.
- Kusuma, O. H., & Rahayu, S. (2022b). Pengaruh Persepsi Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai CV. Top Selluler. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 6(1), 129–140.
- Pratiwi, S. I., Askolani, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Bhakti Kencana Tasikmalaya. *Maslahah: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 246–261.
- Sidik, M. (2023). PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 148–153.
- Tanti, N., & Situmorang, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(4), 25–33.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi kerja (meniti suara hati menolak perilaku korupsi)*. Deepublish.
- Widyastuti, E., & Riantisari, R. (n.d.). *ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KLATEN*.