



DOI: <https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i1>

Received: 23 Januari 2024, Revised: 25 Februari 2024, Publish: 26 Maret 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peranan Budaya Organisasi, Motivasi dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat)

Ferdian Gumiwa¹, Widiya Avianti², Deden Komar Priatna³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, wdythea@gmail.com

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

Corresponding Author: wdythea@gmail.com²

Abstract: Article "The Role of Organizational Culture, Motivation and Training in Improving Employee Performance (Case Study at the West Java Province Regional Development Planning Agency)" focuses on the implementation of work performance assessments in government agencies since 2014 in accordance with Government Regulation Number 46 of 2011. Initial observations show the performance of Bappeda employees in West Java Province is still low and has not met the target. This research determined the influence of organizational culture, work motivation, and training on employee performance. Method used was descriptive and verification by collecting data through questionnaires on 59 samples. Multiple Linear Regression Analysis shows that the variables culture, motivation and training have a positive coefficient on performance. The F test shows that Fcount is greater than Ftable of 47.682, which means there is a significant role of organizational culture, motivation and training in improving employee performance. The coefficient of determination R Square value of 0.772 shows the contribution of organizational culture, motivation and training in improving performance by 72.2 percent. Main findings include: 1) Organizational culture influences employee performance, 2) Motivation influences employee performance, and 3) Training influences employee performance.

Keyword: Organizational Culture, Motivation, Training, Employee Performance

Abstrak: Artikel yang berjudul Peranan Budaya Organisasi, Motivasi dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat) dilatarbelakangi implementasi penilaian prestasi kerja di instansi pemerintahan sejak tahun 2014 sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Observasi awal menunjukkan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat masih rendah dan belum memenuhi target. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh hubungan

antar variable. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan tehnik pengumpulan data melalui kuesioner pada 59 sampel. Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa variabel budaya, motivasi, dan pelatihan memiliki koefisien positif terhadap kinerja. Uji F menunjukkan Fhitung (47,682) > Ftabel (2,77) atau Sig. (0,000) < 0,05, yang berarti ada peranan signifikan budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai sedangkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,772 hal ini menunjukkan adanya kontribusi budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja sebesar 72,2 persen. Temuan utama mencakup: 1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan 3) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Pelatihan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Penelitian berjudul “Peranan Budaya Organisasi, Motivasi dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai” (Studi Kasus Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat) menyoroti pentingnya budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai pedoman perilaku dan membantu mendesain sistem pengendalian manajemen yang kondusif, meningkatkan keselarasan antara tujuan individu dan organisasi. Motivasi, baik internal maupun eksternal, mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan, meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan produktivitas. Pelatihan yang efektif meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pegawai, memastikan mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Secara keseluruhan, budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan bekerja bersama-sama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Siagian (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor lainnya. Peneliti memilih budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan karena faktor-faktor ini memiliki urgensi dan keunikan dibandingkan penelitian sebelumnya. Untuk membuktikan pengaruh variabel-variabel tersebut, dibutuhkan temuan dari penelitian sebelumnya yang dapat menguatkan hipotesis. Rujukan dari penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dan kerangka dalam melangsungkan penelitian ini, sehingga dapat memperkuat relevansi dan validitas temuan penelitian terkait peningkatan kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Jawa Barat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dimana data dikumpulkan dengan tehnik kuesioner pada 59 sampel dari 125 populasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat. Hipotesis diformulakan dan diuji dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dan dilakukan uji secara parsial (Uji-T) dan secara simultan (Uji-F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut latar belakang, tujuan juga metode, maka akan dipaparkan hasil dari penelitian antara lain:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.754	1.946		.387	.700
Budaya Kerja (X1)	.254	.092	.282	2.754	.008
Motivasi (X2)	.436	.126	.371	3.456	.001
Pelatihan (X3)	.254	.105	.303	2.430	.018

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut, dapat dijelaskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 0,784, artinya bahwa jika semua variabel independen (budaya organisasi, motivasi dan pelatihan) bernilai nol (0), maka variabel dependen (kinerja) bernilai 0,784.
2. Variabel budaya organisasi memperoleh nilai sebesar 0,254, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai arah koefisien positif terhadap kinerja. Artinya jika budaya organisasi naik, maka kinerja akan naik, sebaliknya jika budaya organisasi turun, maka kinerja akan turun.
3. Variabel motivasi memperoleh nilai sebesar 0,436, hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai arah koefisien positif terhadap kinerja. Artinya jika motivasi naik, maka kinerja akan naik, sebaliknya jika Motivasi turun, maka kinerja akan turun.
4. Variabel pelatihan memperoleh nilai sebesar 0,254, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai arah koefisien positif terhadap kinerja. Artinya jika pelatihan naik, maka kinerja akan naik, sebaliknya jika pelatihan turun, maka kinerja akan turun.

Tabel Analisis Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813.548	3	271.183	47.682	.000 ^a
	Residual	312.802	55	5.687		
	Total	1126.350	58			

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Budaya Kerja (X1), Motivasi (X2)

c. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa besarnya nilai Fhitung yaitu sebesar 47,682 dengan nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0.000. Adapun Ftabel dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 59 - 3 - 1 = 55$ adalah 2,77. Hal tersebut menunjukkan bahwa Fhitung (47,682) > Ftabel (2,77) atau *Sig.* (0,000) < 0.05. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa H0 ditolak H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat peranan yang signifikan budaya organisasi, motivasi dan pelatihan secara simultan dalam meningkatkan kinerja ASN Bappeda Provinsi Jawa Barat.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.754	1.946		.387	.700
Budaya Kerja (X1)	.254	.092	.282	2.754	.008
Motivasi (X2)	.436	.126	.371	3.456	.001
Pelatihan (X3)	.254	.105	.303	2.430	.018

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

Uji hipotesis peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji hipotesis peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat diketahui bahwa besarnya nilai thitung yaitu sebesar 2,754 dengan nilai signifikasi (*sig.*) sebesar 0,008. Adapun ttabel ($df=59-3=56$) adalah 2,002 Hal tersebut menunjukkan bahwa thitung (2,754) > ttabel (2,002) atau *Sig.* (0.008) < 0,05 ($\alpha=5\%$). Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa H0 ditolak H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat peranan yang signifikan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat

Uji hipotesis peranan Motivasi dalam meningkatkan kinerja ASN Bappeda Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji hipotesis peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat diketahui bahwa besarnya nilai thitung yaitu sebesar 3,456 dengan nilai signifikasi (*sig.*) sebesar 0,001. Adapun ttabel ($df=59-3=56$) adalah 2,002 Hal tersebut menunjukkan bahwa thitung (3,456) > ttabel (2,002) atau *Sig.* (0.001) < 0,05 ($\alpha=5\%$). Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa H0 ditolak H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat peranan yang signifikan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat.

Uji hipotesis peranan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji hipotesis peranan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat diketahui bahwa besarnya nilai thitung yaitu sebesar 2,430 dengan nilai signifikasi (*sig.*) sebesar 0,018. Adapun ttabel ($df=59-3=56$) adalah 2,002 Hal tersebut menunjukkan bahwa thitung (2,430) > ttabel (2,002) atau *Sig.* (0,018) < 0,05 ($\alpha=5\%$). Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa H0 ditolak H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat peranan yang signifikan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat

Tabel Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,850 ^a	0.722	.707	2.38481	1.759

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Budaya Kerja (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi pada *R Square* sebesar 0,772 atau 72,2 persen. Hal tersebut dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi budaya organisasi, motivasi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja sebesar 72,2 persen, sedangkan sisanya sebesar 27,8 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Budaya Organisasi di Bappeda Provinsi Jawa Barat

Masih ada 4 (empat) indikator dalam kategori Budaya Organisasi yang berada di bawah nilai rata-rata. Yaitu, “Pegawai Bappeda Jawa Barat mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi”, “Pimpinan memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik”, “Pegawai Bappeda Jawa Barat harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan instansi”, “Pimpinan selalu mendorong pegawai Bappeda Jawa Barat untuk bersikap agresif dalam bersaing secara positif”

Dari hasil di atas dapat ditarik suatu simpulan bahwa Budaya Organisasi di Bappeda Provinsi Jawa Barat sudah baik namun masih terdapat beberapa hal yang harus ditingkatkan dalam upaya mendongkrak kinerja pegawai. Sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Little John and Foss (2005) bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi

Motivasi di Bappeda Provinsi Jawa Barat

Sedangkan untuk variabel Motivasi ada 2 (dua) kategori yang berada di bawah nilai rata-rata, “Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas”, “Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu”.

Dari analisis di atas dapat ditarik suatu simpulan bahwa Motivasi di Bappeda Provinsi Jawa Barat belum terhitung baik. Karena meskipun hanya 2 (dua) kategori yang berada di bawah nilai rata-rata tapi merupakan suatu hal yang penting apabila kategori tersebut di bawah rata-rata nilainya. Sejalan dengan apa yang didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegaran (2001) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Pelatihan di Bappeda Provinsi Jawa Barat

Pada variabel Pelatihan terdapat 2 (dua) kategori yang nilainya dibawah nilai rata-rata, kategori “Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami”, dan kategori “Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan”.

Dari analisis di atas dapat ditarik suatu simpulan bahwa Pelatihan di Bappeda Provinsi Jawa Barat sudah baik namun terkait dengan materi selalu ada kekurangan. Maka akan selalu ada sesi lanjutan diluar sesi pelatihan tersebut. Selain silaturahmi juga untuk mendapatkan ilmu yang lebih. Seperti yang dikemukakan oleh Ivancevich dalam Sutrisno (2009) bahwa definisi pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya, dan beberapa poin penting seperti pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang/kelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi; pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan; pelatihan berorientasi pada masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya

Kinerja Pegawai di Bappeda Provinsi Jawa Barat

Dari variabel Kinerja ada 3 (tiga) kategori yang berada di bawah nilai rata-rata. “Pegawai Bappeda Jawa Barat memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan pimpinan”, “Saya setia terhadap perusahaan dengan pengabdian pikiran dan tenaga demi kepentingan publik” dan “Saya mampu menutupi kekurangan yang ada dalam perusahaan”.

Dari analisis di atas dapat diketahui bahwa ada sinergi antara pembahasan dengan apa yang dikemukakan Mangkunegara (2001) dimana kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai.

Analisis Peranan Budaya Organisasi dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

Temuan hasil uji hipotesis secara parsial mengenai peranan budaya organisasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa terdapat peranan yang signifikan budaya organisasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat. Hal ini mendukung teori budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna bersama.

Analisis Peranan Motivasi dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

Peranan motivasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa terdapat peranan yang signifikan motivasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat yang searah dengan definisi bahwa motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu menurut Fillmore H. Stanford.

Analisis Peranan Pelatihan dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

Adapun peranan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa terdapat peranan yang signifikan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat, seperti yang dikemukakan oleh Andrew E. Sikula, bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Analisis Peranan Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

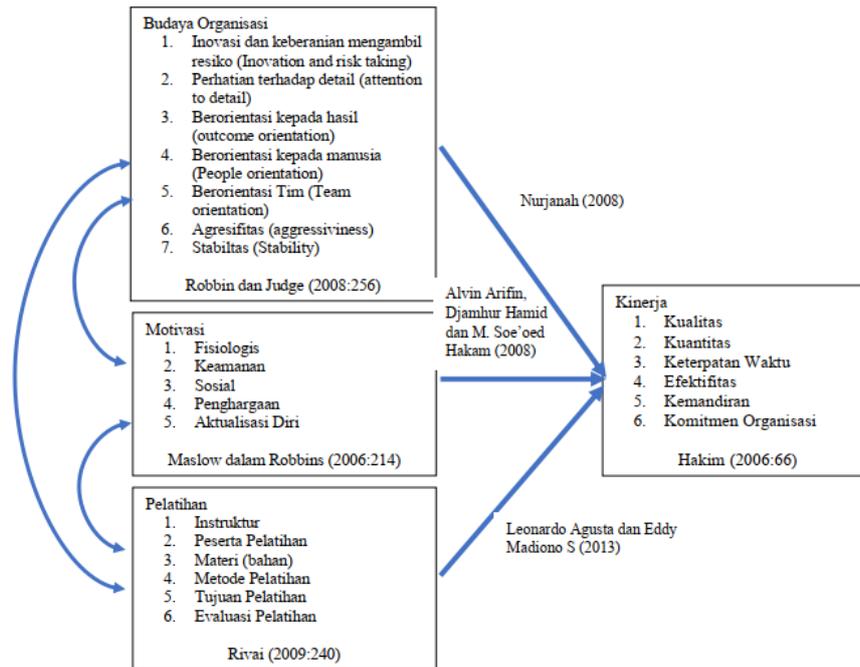
Temuan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa terdapat peranan yang signifikan Budaya Organisasi, Motivasi dan Pelatihan secara simultan dalam meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat. Adapun hasil koefisien determinasi menunjukan bahwa budaya organisasi, motivasi dan pelatihan mampu menjelaskan perubahan atau variasi pada kinerja.

Analisis ini menunjukan bahwa budaya organisasi mempunyai arah koefisien positif dalam meningkatkan kinerja, artinya jika Budaya Organisasi naik, maka Kinerja akan naik, sebaliknya jika Budaya Organisasi turun, maka Kinerja akan turun, hal ini berlaku untuk variabel Motivasi dan Pelatihan. Dengan melihat analisa tersebut diatas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki peran yang dominan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual Penelitian

Mengacu rumusan masalah, penelitian relevan, serta pembahasan, maka diraih kerangka konseptual artikel ini seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.

Berdasarkan gambar kerangka konseptual (Gambar 1), maka budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. namun masih banyak variabel-variabel lainnya diantaranya: **Kompensasi**: (Vroom, 1964), **Lingkungan Kerja**: (Herzberg, 1959), **Kepemimpinan** (Bass & Avolio, 1994).



Sumber: Hasil Riset

Gambar 1. Rerangka Konseptual)

KESIMPULAN

Berdasarkan studi kasus mengenai peran budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat, berikut adalah kesimpulan dan saran yang dapat diberikan:

Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang kuat dan positif berperan penting dalam membentuk identitas dan nilai-nilai bersama di antara pegawai. Hal ini dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Motivasi: Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karir, atau kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan terhadap pembangunan daerah.

Pelatihan: Pelatihan yang baik dan terstruktur membantu meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai. Dengan meningkatkan kapasitas pegawai melalui pelatihan yang relevan, mereka dapat lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks dan dinamis. Mengacu tujuan, hasil, serta pembahasan, kesimpulan artikel ini ialah terkait rumusan hipotesis untuk riset berikutnya bisa diidentifikasi yakni: 1) Budaya perusahaan menyumbang pengaruh signifikan pada peningkatan kinerja pegawai; 2) Motivasi juga menyumbang dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja pegawai; serta 3) Pelatihan juga menyumbang pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Maka sebabnya, penelitian lebih lanjut terfokus pada menguji hubungan antara budaya perusahaan, motivasi, pelatihan, serta peningkatan kinerja pegawai pada konteks

REFERENSI

- Siagian, Sondang P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Siagian, Sondang P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Siagian, Sondang P. (2010). Manajemen SDM untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harsono. (2011). Sistem Administrasi Kepegawaian. Bandung: Fokusmedia.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Andi.