

**PENGARUH DIKLAT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI
MOTIVASI PEGAWAI KECAMATAN PANGGUNGREJO KOTA PASURUAN**

Mukaffi Khilmi ¹, Woro Utari ², Muninghar ³

1. Universitas Wijaya Putra Surabaya, mukaffikhilmi@gmail.com

2. Universitas Wijaya Putra Surabaya, woroutari@uwp.ac.id

3. Universitas Wijaya Putra Surabaya, muninghar@uwp.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kondisi diklat, budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan budaya organisasi terhadap motivasi pegawai. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung diklat, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung diklat dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan yang berjumlah 44 orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 Orang. Teknik pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan path analisis dengan teknik *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software SmartPLS*. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kinerja, Diklat, Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dalam kategori sangat tinggi sedangkan motivasi kerja dalam kategori tinggi. Diklat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai. Diklat secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Diklat secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui motivasi kerja Pegawai. Diklat secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui motivasi kerja Pegawai

Kata Kunci : *diklat, budaya organisasi, motivasi dan kinerja.*

Abstract: *The purpose of this research is to describe the training conditions, organizational culture, motivation and performance of employees in Panggungrejo District, Pasuruan City. To test and analyze the effect of training and organizational culture on employee motivation. To test and analyze the direct effect of training, organizational culture and motivation on employee performance. To test and analyze the indirect effect of training and organizational culture on performance through the motivation of employees of the Panggungrejo District, Pasuruan City. This type of research is explanatory research. This study uses a quantitative approach. The population in this study were employees of the Panggungrejo District Office, Pasuruan City, totaling 44 people. As for the sample in this study amounted to 44 people. The research sampling technique was carried out using a saturated sample. Data analysis was performed by path analysis using the Partial Least Square (PLS) technique using SmartPLS software. The results of the study can be concluded that Performance, Training, Organizational Culture in the Panggungrejo District Office, Pasuruan City are in the very high category while work motivation is in the high category. Training has a significant effect on employee motivation. Organizational*

culture has a significant effect on employee motivation. Training directly has a significant effect on employee performance. Organizational Culture has no direct significant effect on Employee Performance. Work motivation directly has a significant effect on employee performance. Training indirectly has a significant effect on performance through employee motivation. Training indirectly has a significant effect on performance through employee motivation.

Keywords: *training, organizational culture, motivation and performance*

1. PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah instansi pemerintahan terutama di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan memiliki tanggung jawab dan kewajiban dalam keberhasilan penyelenggaraan instansi pemerintahan dan pembangunan suatu sistem administrasi negara. Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai secara optimal. Oleh karena itu, Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut. Sumber daya organisasi seperti modal dan asset mesin tidak memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung sumber daya manusia yang dikelola oleh organisasi harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga organisasi dapat mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kompetensi menganalisis data, serta kompetensi mengevaluasi. Menurut Istijanto dalam Rizaluddin (2023) Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan seperti yang telah disebutkan di atas. Pengelolaan untuk mencapai kinerja yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia. Pegawai yang mempunyai Kinerja yang tinggi ditandai dengan terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan organisasi semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi organisasi dan organisasi tidak dapat mempertahankan

usahanya (Jufrizen, 2018). Kinerja pegawai terkadang mengalami peningkatan dan kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan akan kehilangan kepercayaannya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Upaya yang dapat dilakukan adalah pemberian motivasi, dalam hal ini pimpinan berperan sebagai pemberi motivasi kepada para pegawai, dan ini menjadi sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan ataupun manajer dalam organisasi.

Motivasi yang juga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai sangat membutuhkan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Dalam kajian yang dilakukan oleh penelitian ditemukan research gap dari hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Al-Ayyubi, 2019; Fanzhah & Hutajulur, 2020; Murni, 2022), sedangkan (Rizaluddin et al., 2023) menyebutkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Rizaluddin (2023) motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh organisasi atau organisasi terhadap kinerja pegawai, semakin baik hasil juga yang diberikan kepada organisasi. Karena motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk. Sebaliknya, pemberian motivasi yang tinggi secara berkala membuat individu mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh organisasi atau organisasi terhadap kinerja pegawai, semakin baik hasil juga yang diberikan kepada organisasi. Karena motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk. Sebaliknya, pemberian motivasi yang tinggi secara berkala membuat individu mempunyai kinerja yang baik. Motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan upaya pengendalian preventif bisa dilakukan

dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Pendidikan dan Latihan atau diklat merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam suatu sistem pengelolaan manajemen di suatu organisasi. Diklat menjadi proses perubahan pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai yang cakap, dan pegawai sekarang dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab yang baru. Adanya pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (pegawai atau sekelompok orang). Pendidikan dan pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam kajian yang dilakukan oleh penelitian ditemukan research gap dari hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Fanzhah & Hutajulur, 2020; Mulyanto, 2021), sedangkan (Rizaluddin et al., 2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Diklat secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar. Diklat juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, (Hermawati, 2017; Murni, 2022), sedangkan (Mulyanto, 2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa diklat berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi

Selain pengaruh dari diklat, kinerja sumber daya manusia juga sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Oleh karena itu kemampuan Kantor Kecamatan Pangungrejo dalam menciptakan budaya yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dalam kajian yang dilakukan oleh penelitian ditemukan research gap dari hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja (Hermawati, 2017; Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Sedangkan (Al-Ayyubi, 2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, (Hermawati, 2017) sedangkan (Anggraini et al., 2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada motivasi kerja

Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajaran dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi.

Adapun permasalahan yang ada di Kecamatan Panggungrejo, tuntutan dari pimpinan untuk menjadi instansi pemerintahan yang lebih baik akan berdampak pada kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik jika dilihat dari penyelesaian target yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu pemberian motivasi melalui rapat kerja sudah dilakukan setiap minggu oleh pimpinan. Akan tetapi adanya budaya organisasi yang belum bisa dilaksanakan seperti pegawai yang masuk kerja terlambat sehingga tidak terlaksana sesuai dengan budaya yang diterapkan di organisasi. Hal ini akan menimbulkan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Menurunnya kinerja akan berdampak kurang baik bagi perkembangan instansi, sehingga Kecamatan Panggungrejo harus dapat mengatasi masalah yang terjadi agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan, serta pegawai harus bisa bekerjasama dengan baik untuk selalu berupaya mencapai yang diinginkan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka peneliti bertujuan melakukan penelitian untuk mendeskripsikan kondisi diklat, budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan budaya organisasi terhadap motivasi pegawai. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung diklat, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung diklat dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Robbins & Judge (2018) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam

organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Menurut Robbins (2018) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja;
2. Kuantitas;
3. Ketepatan Waktu;
4. Efektifitas;
5. Kemandirian.Kuantitas

Motivasi

Siagian (2018) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Mangkunegara (2019) menegaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam situasi kerja di perusahaan (*situation*). Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2019) adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.:

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Notoatmodjo (2018), pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Dessler (2017) pelatihan

merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2019), terdapat beberapa komponen-komponen pelatihan dan pengembangan di antaranya:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (trainers) harus ahli dan mempunyai kualitas yang memadai (profesional).
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (trainers) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan diklat terhadap motivasi pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
2. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
3. Ada pengaruh langsung yang signifikan diklat terhadap kinerja pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
4. Ada pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
5. Ada pengaruh langsung yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
6. Ada pengaruh tidak langsung yang signifikan diklat terhadap kinerja melalui motivasi pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
7. Ada pengaruh tidak langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Menurut (Sugiyono, 2018) bahwa penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Alasan peneliti atau penulis menggunakan pendekatan kuantitatif adalah dengan

mempertimbangkan pendapat yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2019) tentang sifat umum penelitian kuantitatif, antara lain: (a) kejelasan unsur: tujuan, subyek, sumber data sudah mantap, dan rinci sejak awal, (b) dapat menggunakan sampel, (c) kejelasan desain penelitian, dan (d) analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul.

Populasi merupakan keseluruhan subyek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi tersebut. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan yang berjumlah 44 orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan yang berjumlah 44 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan sampel jenuh artinya semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

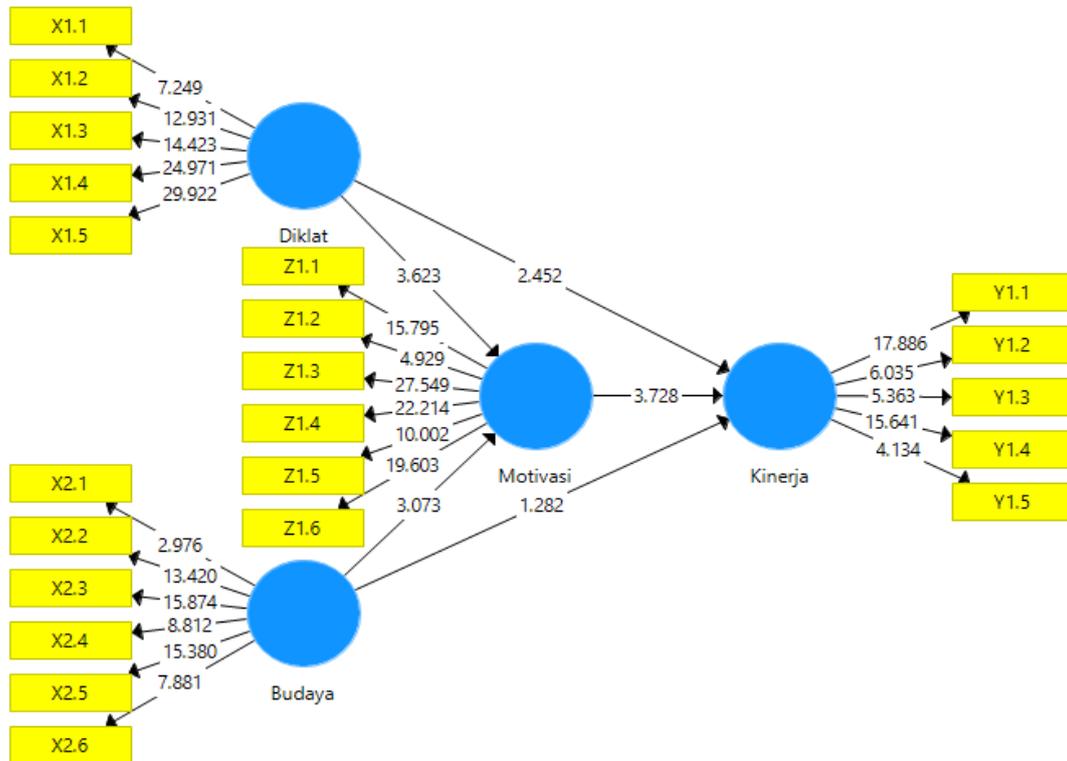
Data yang akan dianalisis dalam penelitian diperoleh dari subyek penelitian yang dapat dikumpulkan dengan berbagai metode. Metode yang akan digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan metode path analisis dengan teknik *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Ghozali & Latan, 2017).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran hasil variabel-variabel penelitian atas dasar persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan pada tiap variabel. Skor rata-rata Kinerja pegawai sebesar 4.18 (berada pada interval 4.20 s/d 5.00) menunjukkan Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dalam kategori tinggi. Skor rata-rata Motivasi kerja 4.10 (berada pada interval 3.40 s/d 4.19) menunjukkan Motivasi kerja di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dalam kategori tinggi. Skor rata-rata Diklat 3.19 (berada pada interval 3.40 s/d 4.19) menunjukkan Diklat di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dalam kategori tinggi. Skor rata-rata Budaya Organisasi 4.17 (berada pada interval 3.40 s/d 4.19) menunjukkan yang menunjukkan Budaya Organisasi di Kantor

Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dalam kategori tinggi.

Selanjutnya setelah melakukan analisis model adalah pengujian hipotesis, analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi level 5% atau melalui P-Value $\alpha=5\%$, $p\text{-value}=0,05$ dari hasil *bootstrapping* dalam PLS. Hasil proses *bootstrapping* PLS dapat dilihat pada gambar 4.3 dan tabel 4.15.



Gambar 1. Model Struktural Hasil *Bootstrapping* PLS

Berdasarkan skema model yang telah ditampilkan pada gambar untuk keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Kemudian untuk hasil lebih lengkapnya dapat diketahui dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil *Path coefficient Direct* dan Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Diklat -> Motivasi	0.435	0.432	0.120	3.623	0.000
Budaya -> Motivasi	0.336	0.364	0.109	3.073	0.002
Diklat -> Kinerja	0.266	0.259	0.109	2.452	0.015
Budaya -> Kinerja	0.148	0.151	0.116	1.282	0.200
Motivasi -> Kinerja	0.536	0.540	0.144	3.728	0.000
Diklat -> Motivasi -> Kinerja	0.233	0.238	0.100	2.332	0.020
Budaya -> Motivasi -> Kinerja	0.180	0.196	0.080	2.242	0.025

Sumber: *Output SmartPLS* diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Diklat terhadap Motivasi kerja memiliki koefisien path original sample yang positif dengan signifikansi kurang dari 0.050. Artinya Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Diklat maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat dengan signifikan. Diklat memiliki manfaat dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai dan akan sangat membantu pegawai untuk lebih termotivasi untuk bekerja dan dapat berinovasi lebih baik lagi. Menurut Dessler (2017), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Dengan adanya Diklat yang baik ditandai dengan perhitungan yang matang mengenai tipe pegawai dan kemampuan pegawai yang akan mengikuti pelatihan sehingga dapat sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi yang berdampak pada peningkatan motivasi kerja pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hermawati, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Pelatihan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. (Murni, 2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja memiliki koefisien path original sample yang positif dengan signifikansi kurang dari 0.050. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Budaya Organisasi yang dilaksanakan maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat dengan signifikan. Motivasi yang menyangkut kebutuhan, minat dan tujuan individu untuk mempertahankan, serta mengembangkan diri sehingga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi pegawai. Robbins & Judge (2017) menjelaskan budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Dengan adanya Budaya Organisasi yang baik ditandai dengan Pegawai yang selalu bekerja dengan berorientasi pada kepentingan pegawai yang lainnya sehingga akan memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hermawati, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Diklat terhadap Kinerja pegawai memiliki koefisien path original sample yang positif dengan signifikansi kurang dari 0.050. Artinya Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Diklat maka Kinerja pegawai juga meningkat dengan signifikan peningkatannya. Diklat merupakan proses bagi seorang pegawai untuk memperoleh kemampuan yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Notoatmodjo (2018), Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya harus memperoleh pelatihan yang besar. Karena sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum penuh mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Semakin berkualitas pelatihan yang didapatkan dengan perhitungan yang matang mengenai tipe pegawai dan kemampuan pegawai yang akan mengikuti pelatihan sehingga dapat sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena dapat membiasakan dengan perilaku kerja yang baik. Hasil Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fanzhah & Hutajulur, 2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel (Diklat) terhadap Variabel (Kinerja Pegawai). (Mulyanto, 2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai memiliki koefisien path original sample yang positif dengan signifikansi lebih dari 0,05. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai, Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Budaya Organisasi yang dilaksanakan maka Kinerja pegawai juga meningkat meskipun tidak signifikan peningkatannya. Budaya organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Budaya organisasi dipengaruhi oleh persepsi pegawai masing-masing. Mangkunegara (2019) mendefinisikan Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi ekasternal dan internal. Dengan demikian apabila pegawai merasa bahwa budaya

yang ada pada organisasi tempat ia bernaung kurang kondusif dan menyenangkan baginya untuk bekerja akan membuat pegawai tersebut tidak dapat meningkatkan kinerjanya dengan signifikan. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Al-Ayyubi, 2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. (Hermawati, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pustakawan.

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki koefisien path original sample yang positif dengan signifikansi kurang dari 0.050. Artinya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada motivasi kerja pegawai maka Kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dengan signifikan. Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu keberlangsungan kerja pegawai dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Pegawai mempunyai motivasi dengan keinginan yang tinggi untuk lebih berprestasi dalam bekerja serta dapat bertanggung jawab penuh terhadap setiap keputusan yang dibuat. Siagian (2018) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan apabila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Murni, 2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (Al-Ayyubi, 2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Diklat terhadap Kinerja pegawai yang dimediasi Motivasi kerja memiliki koefisien path original sample yang positif dengan signifikansi kurang dari 0.050. Artinya Kinerja dapat memediasi pengaruh Diklat terhadap Kinerja pegawai dengan positif dan signifikan. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Diklat, maka Kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dengan signifikan seiring dengan peningkatan motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Diklat merupakan suatu proses pembelajaran dalam memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk lebih termotivasi dalam rangka meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hermawati, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Pelatihan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. (Murni, 2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. (Fanzhah & Hutajulur, 2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel (Diklat) terhadap Variabel (Kinerja Pegawai). (Mulyanto, 2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Murni, 2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (Al-Ayyubi, 2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai yang dimediasi Motivasi kerja memiliki koefisien path original sample yang positif dengan signifikansi yaitu kurang dari 0.050. Artinya Kinerja dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan positif dan signifikan. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Budaya Organisasi, maka Kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dengan signifikan seiring dengan peningkatan motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Pegawai yang merasa nyaman dan senang dengan budaya yang ada di organisasi memungkinkan para pegawai lebih termotivasi untuk semangat bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hermawati, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. (Murni, 2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (Al-Ayyubi, 2019) dalam

penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kinerja, Diklat, Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dalam kategori sangat tinggi sedangkan motivasi kerja di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dalam kategori tinggi.
- 2) Diklat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
- 3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
- 4) Diklat secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
- 5) Budaya Organisasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
- 6) Motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
- 7) Diklat secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui motivasi kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
- 8) Diklat secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui motivasi kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

Saran

- 1) Bagi Pegawai dan Institusi Terkait

Peningkatan Diklat dapat dilakukan dengan penggunaan variasi metode pelatihan yang perlu disesuaikan lagi dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan tidak hanya penyelesaian pekerjaan yang berorientasi pada kepentingan pegawai yang lainnya perlu juga diperhatikan lagi dengan berorientasi pada hasil pekerjaan sehingga pekerjaan dapat lebih maksimal. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan pengertian kepada pegawai untuk

menumbuhkan rasa bangga dengan bekerja di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah subyek penelitian, missal dengan menambahkan beberapa kecamatan lain disekitar, sehingga didapatkan hasil yang semakin baik dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi, Kinerja, dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan di Kota Pasuruan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ayyubi, M. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 15–21.
- Anggraini, R., Rosidi, M. E., & Dewi, N. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Rama Emerald Multi Sukses. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.358>
- Arikunto, S. (2019). *Teknik Pengumpulan Data*. PT. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indek Kelompok Gramedia.
- Fanzhah, R. F. F., & Hutajulur, D. M. (2020). Analisis Pengaruh Pemberian Diklat, Motivasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Paradigma Multidisipliner (JPM)*, 1(1), hal 1-8. <http://smkn1magelang.sch.id/jpm/index.php/jpm/article/view/1/1>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawati, R. (2017). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) pada Perpustakaan Nasional. *Media Pustakawan*, 24(3), 61–70.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mulyanto. (2021). Mewujudkan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Peran Kepemimpinan, Kompetensi, Perencanaan Anggaran, Diklat Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Dan Disiplin. *Jurnal STIE Semarang*, 13(1),

70–80.

- Murni, D. (2022). Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediiasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 53–60. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.150>
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Rizaluddin, Idris, M., & Alwany, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Polewali Mandar. *Journal Cash Flow*, 2(1), 47–57.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (13th ed.). Salemba Empat.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.