

Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja di Lingkungan Debiddikpimkatnas Lemhannas RI

Yolanda Widya Valiria

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

Korespondensi penulis: 044515427@ecampus.ut.ac.id

Suhroji Adha

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Falatehan

E-mail: suhroji90@gmail.com

Abstract. *This research aims to examine the performance of employees in the Deputy for National Level Leadership Education (Debiddikpimkatnas) of Lemhannas RI, to find out the level of Organizational Culture of employees of Debiddikpimkatnas of Lemhannas RI; find out the impact of organizational training for Lemhannas RI Debiddikpimkatnas employees; see the impact of performance motivation of Lemhannas RI Debiddikpimkatnas employees. The results of the research study show that the existence of organizational culture has quite a significant influence on the performance of Debiddikpimkatnas employees, as indicated by the t significance number of 0.027 which has a value smaller than $\alpha = 0.05$, namely ($0.027 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.244. The training provided by the organization has quite a significant influence on the performance of Debiddikpimkatnas employees, as shown by the t significance number of 0.003 which has a value smaller than $\alpha = 0.05$, namely ($0.003 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.646. Motivation does not have a significant effect on the performance of Debiddikpimkatnas employees, as shown by the t significance result of 0.541 where this figure is greater than $\alpha = 0.05$ ($0.541 > 0.05$) with a regression coefficient of 0.098. The cultural variables contained within an organization and the impact of training provided by the organization move simultaneously to have quite a significant influence on the performance of Lemhannas RI Debiddikpimkatnas employees, as indicated by the F coefficient significance number of 0.0001 which is lower than $\alpha = 0.05$, namely ($0.0001 < 0.05$) and has been proven to contribute to employee performance as much as 53.9%, while the other 46.1% has been explained outside the research model factors.*

Keywords: Culture, Training, Motivation, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan meneliti bagaimana kinerja pegawai di Lingkup Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional (Debiddikpimkatnas) Lemhannas RI, mengetahui berapa besar tingkat Budaya Organisasi pegawai Debiddikpimkatnas Lemhannas RI; mengetahui dampak dari pelatihan organisasi pegawai Debiddikpimkatnas Lemhannas RI; melihat dampak motivasi kinerja dari pegawai Debiddikpimkatnas Lemhannas RI. Hasil Kajian penelitian menunjukkan eksistensi budaya organisasi memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai Debiddikpimkatnas, ditunjukkan dengan angka signifikansi t sebanyak 0,027 menunjukkan angka lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ yaitu ($0,027 < 0,05$) dengan koefisien angka regresi 0,244. Pelatihan yang diberikan organisasi memiliki pengaruh cukup signifikan kinerja dari pegawai debiddikpimkatnas, ditunjukkan dengan angka signifikansi t sebanyak 0,003 menunjukkan angka lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ yaitu ($0,003 < 0,05$) dengan koefisien regresi 0,646. Motivasi tidak menghasilkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai debiddikpimkatnas, ditunjukkan dengan hasil signifikansi t sebanyak 0,541 dimana angka tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,541 > 0,05$) dengan koefisien hasil regresi 0,098. Variabel budaya yang terdapat didalam suatu organisasi dan dampak pelatihan yang diberikan oleh organisasi bergerak simultan memberi pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dari pegawai debiddikpimkatnas lemhannas ri, ditunjukkan dengan angka signifikansi koefisien F sebesar 0,0001 memiliki angka lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ yaitu ($0,0001 < 0,05$) serta terbukti memberikan kontribusi kinerja dari pegawai sebanyak 53,9% sedangkan 46,1% lainnya telah di jelaskan diluar faktor model penelitian.

Kata kunci: Budaya, Pelatihan, Motivasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

SDM memiliki konsep sebagai suatu aset mutlak yang dimiliki oleh Organisasi, dimana Organisasi dibentuk berdasarkan kepentingan dan tujuan bersama. Pentingnya mendapatkan Sumber Daya Manusia unggul dengan kualitas yang baik, guna menunjang tugas, pokok dan fungsi dari organisasi. Maka syarat utama organisasi dikatakan layak adalah dengan membina dan memberdayakan pegawai atau tenaga kerja yang terbukti mempunyai etos kinerja tinggi. Proses suatu Organisasi mencapai kesuksesan sangat ditentukan oleh faktor SDM yang berpotensi baik dan unggul. Kesuksesan mencerminkan suatu hal yang telah yang didapatkan dan diperoleh organisasi melalui peningkatan atau akselerasi dari kinerja setiap pegawai yang mendedikasikan diri kepada organisasi sepenuhnya. Suatu kinerja yang berada di lingkup organisasi merupakan jerih hasil dari pengembangan SDM yang ada. Di dapatkan melalui cara memanfaatkan potensi SDM, organisasi dapat lebih mencapai tujuannya. Hal ini karena faktor SDM yang berkualitas sehingga diharapkan mampu mengembang tugas, fungsi dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai. Untuk itu demi dapat mewujudkan cita-cita tujuan yang diharapkan, maka organisasi harus mendapatkan dukungan penuh serta komitmen tinggi dari para pemimpin di lingkup organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif serta efisien menjadi kunci indikator dalam meningkatkan kinerja dari pegawai. Dalam era persaingan global yang semakin kompleks, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang tepat untuk mengoptimalkan Manajemen SDM dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai. Peningkatan kinerja pegawai memiliki dampak positif pada berbagai aspek organisasi, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, inovasi, dan keunggulan yang bersifat kompetitif. Oleh sebab itu, suatu organisasi dapat memahami suatu faktor yang dapat memberikan pengaruh kinerja dari pegawai dan mengimplementasikan praktik MSDM yang optimal.

Budaya di lingkup organisasi adalah suatu sikap, kebiasaan, serta norma yang menjadi harapan bersama yang dapat diupayakan dan dimiliki oleh seluruh anggota tentunya dengan komitmen rencana latihan kognitif. Budaya di lingkup organisasi sebagaimakna, sebuah sistem yang sudah menjadi tradisi serta dianut di lingkup organisasi harus dipedomani bersama-sama agar dapat menjadi suatu ciri khas yang membedakan dari organisasi lain. Setiap organisasi mempunyai budaya uniknya tersendiri oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai visi dan misi yang menjadi panduan dalam arah dan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, kebijakan, nilai, aturan, dan pedoman juga menjadi bagian penting dalam menciptakan citra diri atau *personal branding* organisasi tersebut.

Motivasi mulanya akan timbul karena sebuah keinginan dari dalam diri manusia untuk melakukan tindakan demi meraih cita-cita serta tujuan yang menjadi targetnya (Mohtar,2019:20). Teknik yang dianggap penting dalam memelihara guna membangkitkan semangat kepuasan kerja serta prestasi dari pegawai merupakan bentuk upaya dari suatu motivasi, manajemen stress, cara berkomunikasi, dan komitmen kedisiplinan.

Dessler (1997: 263) mengatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai baru nantinya akan menjadi bekal atau modal keterampilan yang mungkin akan digunakan dalam dunia kerja dan kehidupan saat ini. Pelatihan melibatkan interaksi antara tutor dan peserta yang telah terstruktur dan terencana untuk meningkatkan kompetensi seseorang di bidang tertentu. Tujuannya adalah untuk membekali individu dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengemban tugas dan tanggung jawab secara efisien dan transparan. Pelatihan menunjukkan bahwa organisasi peduli pada pengembangan karyawan dan memahami kebutuhan dari pegawai dalam menunjang seluruh operasional dari kerjaan. Program pelatihan yang diwadahi organisasi dilakukan serta merta untuk mengukur kinerja dari pegawai dalam kurun waktu tertentu dan yang diinginkan. Komitmen tinggi yang dipegang teguh organisasi dapat memberikan dampak positif bagi suatu produk dan pelayanan jasa yang dominan disukan pada masa yang akan depan tentunya tetap dipegaruhi oleh kondisi dan situasi lingkungan (Kotler dan Keller, 2009).

Penelitian yang dimaksud adalah untuk mengukur seberapa besar adanya pengaruh suatu budaya di lingkup organisasi, pelatihan di lingkup organisasi, dan motivasi di lingkup organisasi yaitu di Debiddikpimkatnas Lemhannas RI.

METODE PENELITIAN

Budaya Organisasi adalah keyakinan, dan asumsi yang melekat kepada setiap anggota organisasi dan memilih dan menentukan suatu arah seperti bagaimana mereka memandang, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungan mereka. Budaya di lingkup Debiddikpimkatnas Lemhannas RI telah menjadi cerminan perilaku bagi pegawai didalamnya. Pelatihan kerja dianggap penting tidak hanya bagi pegawai yang terlibat, tetapi untuk keseluruhan. Ditandai dengan adanya peningkatan *skills* dari pegawai Debiddikpimkatnas, maka nilai produktivitas dapat meningkat. Peningkatan produktivitas ini memberikan dampak positif bagi suatu organisasi. Pelatihan jugaberperan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang bagus serta terarah tentang tujuan dan nilai-nilai organisasi serta bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut. Manusia pada dasarnya

menginginkan hal yang baik, sehingga motivasi yang dimiliki untuk harapan yang akan diperoleh dimasa yang akan depan. Jika suatu harapan berubah menjadi cinta, seseorang dapat dengan mudah meningkatkan motivasi dalam diri untuk terus bekerja memberikan hasil yang terbaik. Kinerja pegawai merupakan sebuah ukuran yang berasal dari individu atau tim demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Ini melibatkan evaluasi berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas pekerjaan, keterlibatan, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Karena itu, kinerja dari pegawai perlu diukur dalam bentuk nilai secara objektif supaya SDM dapat terukur mutlak. Dalam penelitian ilmiah ini digunakan tiga variabel independen, yaitu : Budaya di lingkup organisasi, disimbolkan dengan (X_1), Pelatihan kerja disimbolkan dengan (X_2), Motivasi disimbolkan dengan (X_3), dan selanjutnya terdapat satu variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja dari pegawai (Y_1). Didalam penelitian ilmiah ini akan membuktikan apakah ketiga variabel independen tersebut secara signifikansi berfungsi mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Debidikpimkatnas Lemhannas RI.

Sebanyak 60 orang adalah populasi pegawai di Lingkungan Debidikpimkatnas Lemhannas RI dan 32 diantaranya adalah sampel responden yang telah mengisi kuesioner yang diberikan. Berikut disajikan deskripsi data responden :

Tabel 1. Identitas Diri dari Responden Berdasarkan Gender atau Jenis Kelamin dan Umur Pegawai Debidikpimkatnas

No	Jenis Kelamin	Jumlah	No	Usia	Jumlah
1	Laki-laki	17	1	20-30 Tahun	22
2	Perempuan	15	2	30-40 Tahun	7
Total		32	3	40-50 Tahun	3
			Total		32

Apabila mengacu hasil dari Tabel 1, kita dapat mengetahui sebanyak 32 orang yang merupakan responden telah dijadikan sampel oleh peneliti di dalam penelitian. Jumlah responden sebanyak 17 orang adalah laki-laki dan sebanyak 15 orang lainnya adalah perempuan, dan untuk responden dengan umur 20-30 tahun sebanyak 22 orang, 30-40 tahun sebanyak 7 orang dan 40-50 tahun sebanyak 3 orang. Peneliti menggunakan teknik penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan teknik untuk mengumpulkan serta menganalisis data adalah dengan cara berikut dibawah ini akan dijabarkan:

- a. Analisis deskriptif. Merupakan metode perhitungan statistik yang telah digunakan untuk merangkum dan memberikan gambaran karakteristik dari suatu kumpulan data. Memerlukan sebuah variabel penelitian untuk dapat menerapkan metode ini kemudian akan dilakukan sebuah pengujian lanjutan.
- b. Analisis Regresi Linier Berganda. Merupakan suatu perhitungan statistik yang telah digunakan untuk meneliti sebuah korelasi antara variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen). Praktik pengujian menggunakan metode ini memungkinkan peneliti untuk membuat prediksi berdasarkan pengujian hipotesis dan mengevaluasi variabel tertentu. Peneliti menggunakan rumus dengan model regresi, berikut kami sajikan:
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$
- c. Uji F. Sebuah pengujian statistik yang dilakukan untuk menguji signifikansi keseluruhan dari model regresi linier berganda, maka perlu diuji dengan uji F.
- d. Uji t. Sebuah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan secara statistik atau hanya terjadi karena kebetulan. Diperlukan beberapa variabel faktor atau independen (X) mana yang lebih memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

HASIL KAJIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan alat yang dipergunakan untuk melakukan pengujian derajat signifikansi korelasi antara variabel faktor (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dan mengukur besar pengaruh dari variabel yang sudah ditentukan tersebut. Perhitungan ini membutuhkan bantuan suatu Aplikasi Program komputer SPSS tipe 15.0 *only for windows* sehingga hasil persamaan regresi yang didapat adalah:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel		Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig	Keterangan
Terikat	Bebas				
Kinerja Pegawai (Y)	Constant	0,347			
	Budaya (X1)	0,244	2,129	0,027	Signifikan.
	Pelatihan (X2)	0,646	3,273	0,003	Signifikan.
	Motivasi (X3)	0,098	0,619	0,541	Tidak Sign.
R.			0,734		
R. Square			0,539		
Adjusted R. Square			0,49		
t. tabel			2,0000		
F. hitung			10,924		
F. tabel			3,27		
Sig. F.			0,0001		
Alpha (α)			0,05		
N.			32		

Dari tabel 2 diatas diperoleh sebuah persamaan regresi, yaitu :

$$Y = 0,347 + 0,244X_1 + 0,646X_2 + 0,098X_3$$

Mengacu hasil dari persamaan diatas, Peneliti akan memberikan penjelasan berikut dibawah ini:

- Konstanta dari (a) = 0,347, artinya besarnya suatu kinerja, apabila Budaya, Pelatihan dan Motivasi sebesar (0) nol, maka nilai dari kinerja yang didapat sebesar 0,347.
- Koefisien dari regresi budaya (X₁) menunjukkan angka 0,244 artinya angka tersebut memiliki pengaruh budaya di lingkup organisasi terhadap kinerja dari pegawai, koefisien angka regresi yang bertanda positif (+) akan memperlihatkan budaya di lingkup organusasu memiliki pengaruh sama besar atau berimbang terhadap Variabel kinerja (Y), mempunyai arti didalam peningkatan budaya kerja di lingkup organisasi akan memberikan dampak pula bagi peningkatan Variabel kinerja (Y).
- Koefisien dari regresi pelatihan (b₂) menunjukkan angka 0,646 artinya, adanya pengaruh pelatihan kerja (X₂) terhadap kinerja (Y), dimana koefisien regresi yang bertanda positif akan menunjukkan pelatihan kerja (X₂) apabila ditingkatkan akan lebih mempengaruhi terhadap peningkatan variabel kinerja (Y).
- Koefisien dari regresi motivasi (b₃) menunjukkan angka 0,098 artinya, variabel motivasi kerja (X₃) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 2 menunjukan Koefisien dari korelasi (R) menunjukan angka 0,734; artinya terdapat suatu hubungan (*relations*) yang cukup kuat diantara Budaya, Pelatihan serta motivasi terhadap kinerja sebesar angka 73,4%. Maka hubungan variabel ini tergolong dalam

kategori kuat, dapat dipahami apabila suatu hubungan (*relations*) layak dikatakan sempurna apabila memperoleh koefisien angka korelasi mencapai 100% atau 1 (bisa disebutkan dalam angka (+) positif atau (-) negatif). Hasil yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda di atas, dapat kita ketahui nilai angka koefisien dari determinasi (R square) menunjukkan angka 0,539 artinya, variabel faktor independen budaya, pelatihan serta motivasi dapat memberikan kontribusi aktif terhadap variabel kinerja (Y) sebanyak 53,9%, sedangkan untuk sisanya sebanyak 46,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar model yang tidak di jelaskan kedalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Uji Hipotesis Pertama

Untuk melakukan pengujian hipotesis pertama, yang dinyatakan dengan variabel budaya atau (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dari pegawai atau (Y) melalui cara pengujian uji t. Hasil dari analisis pengujian uji t diperoleh angka signifikansi t budaya menunjukkan angka 0,027 ,dimana lebih kecil dari alpha (α) = 0,05 ($0,027 < 0,05$), sehingga mutlak terbukti bahwa variabel budaya atau (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai atau (Y). Dengan begitu maka pengujian hipotesis yang pertama secara perhitungan statistik dapat diterima mutlak.

Uji Hipotesis Kedua

Untuk melakukan pengujian hipotesis kedua, yang dinyatakan dengan variabel pelatihan atau (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dari pegawai atau (Y) melalui cara pengujian uji t. Hasil dari analisis pengujian uji t diperoleh angka signifikansi t pelatihan menunjukkan angka 0,003 ,dimana lebih kecil dari alpha (α) = 0,05 ($0,003 < 0,05$), sehingga mutlak terbukti bahwa variabel pelatihan atau (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dari pegawai atau (Y). Dengan begitu maka hipotesis yang kedua secara perhitungan statistik dapat diterima mutlak.

Uji Hipotesis Ketiga

Untuk melakukan pengujian hipotesis ketiga, yang dinyatakan dengan variabel motivasi atau (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dari pegawai atau (Y) menggunakan pengujian uji t. Hasil dari analisis pengujian uji t diperoleh angka signifikansi t motivasi menunjukkan angka 0,541 ,dimana lebih besar dari alpha (α) = 0,05 ($0,541 > 0,05$), sehingga mutlak terbukti bahwa variabel motivasi atau (X_3) tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dari pegawai atau (Y). Dengan begitu maka hipotesis yang ketiga secara perhitungan statistik dapat diterima mutlak.

Uji Hipotesis Keempat

Untuk melakukan pengujian hipotesis keempat, yang dinyatakan bahwa: budaya (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan kepada kinerja dari pegawai (Y) menggunakan pengujian uji F. Hasil yang didapat dari pengujian uji F adalah angka signifikansi F menunjukkan angka 0,0001, dimana lebih rendah dari alpha (α) = 0,05 ($0,0001 < 0,05$), jadi faktor budaya organisasi dan juga pelatihan organisasi secara berkesinambungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai Debiddikpimkatnas, maka hipotesis secara perhitungan statistik dapat diterima mutlak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian yang sudah dilaksanakan diatas, maka didapatkan hasil penelitian serta akan dijabarkan berikut dibawah ini untuk penjelasan lebih lanjut:

1) Pengaruh Faktor Budaya di Lingkup Organisasi terhadap Kinerja dari Pegawai

Berdasarkan data pengujian didapatkan suatu hasil data Regresi Berganda, sehingga diperoleh suatu data koefisien angka regresi sejumlah 0,244 yang terdiri dari komponen variabel budaya di lingkup organisasi, dan mempunyai angka probabilitas (kemungkinan) sebanyak $0,027 < 0,05$, yang artinya bahwa budaya di lingkup organisasi telah mempunyai pengaruh ke arah positif dan kesesuaian signifikan terhadap kinerja dari pegawai di lingkungan Debiddikpimkatnas Lemhannas RI. Sehingga apabila variabel budaya di lingkup organisasi ini mengalami peningkatan, maka kinerja dari pegawai akan berbanding lurus atau mengalami kenaikan. Dari hasil survei kuesioner responden telah memberikan tanggapan atau *feedback* mengenai budaya di lingkup organisasi yang dapat dipahami dan antusias memberikan *feedback*. Hasil yang didapat bahwa rata-rata pegawai memiliki sifat gotong-royong untuk membantu rekan sesan pegawai antar unit kerja. Setiap pegawai memiliki hak untuk mengambil keputusannya sendiri dalam mengemban tugas tentunya tetap menaati peraturan yang sudah ditetapkan, dan juga setiap pegawai selalu mempedomani adanya budaya 5S (Senyuman, Sapaan, Salam, Sopan dan Santun) terhadap sesama pegawai dan kepada atasan.

Pentingnya budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai dapat dipertajam dengan pernyataan seorang Pakar Ahli (Robbin 1004:60) yaitu, dalam suatu kajian menyatakan bahwa pegawai di suatu organisasi yang memiliki budaya kuat lebih memiliki rasa komitmen yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang ditempatkan di suatu lingkungan dengan keadaan budaya organisasi rendah atau lemah. Organisasi yang memenuhi aspek budaya yang kuat, akan memperhatikan tata cara perekrutan dan

mampu menerapkan praktik sosialisasi kepada seluruh pegawai dengan melakukan pembinaan komitmen serta minat pegawai.

2) Pengaruh Faktor Pelatihan terhadap Kinerja dari Pegawai

Berdasarkan data pengujian didapatkan suatu hasil data Regresi Berganda, sehingga diperoleh suatu data koefisien angka regresi sejumlah 0,646 yang terdiri dari komponen variabel pelatihan, dan mempunyai angka probabilitas (kemungkinan) sebanyak $0,003 < 0,05$, yang artinya bahwa pelatihan menunjukkan pengaruh ke arah yang positif (+) dan signifikan terhadap kinerja dari pegawai, ketika frekuensi dari pelatihan ditingkatkan oleh organisasi maka hasil yang diperoleh adalah kinerja setiap pegawai juga akan mengalami peningkatan yang sebanding. Dari hasil penyebaran survei kuesioner diperoleh *feedback* atau tanggapan dari para responden dalam hal pelatihan yang telah dianggap tinggi dan keberadaanya sangat penting. Ditemukan dalam sebuah penelitian bahwa pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan dipromosikan dan diprioritaskan untuk kenaikan jenjang karir. Pelatihan dianggap sebagai suatu modal yang penting bagi organisasi karena untuk mengembangkan kompetensi dan ketrampilan pegawai.

3) Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kinerja dari Pegawai

Berdasarkan data pengujian didapatkan suatu hasil data Regresi Berganda, sehingga diperoleh suatu data koefisien angka regresi sejumlah 0,098 yang terdiri dari komponen variabel budaya di lingkup organisasi dan pelatihan di lingkup organisasi serta memiliki angka probabilitas (kemungkinan) sebanyak $0,541 > 0,05$, yang artinya bahwa motivasi tidak menunjukkan pengaruh ke arah positif (+) dan tidak signifikan terhadap kinerja dari pegawai. Dari hasil kuesioner didapatkan respon atau tanggapan dari para responden tentang sebuah motivasi yang dianggap cukup rendah. Penelitian ini merujuk bahwa sebagian pegawai tidak sepenuhnya memiliki kesadaran bahwa motivasi diri itu sangatlah penting guna menunjang kemajuan masa depan, yang sepenuhnya dapat didukung oleh penyediaan fasilitas yang memadai. Selain itu, terdapat kekurangan dalam menjaga hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, seperti kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai saat mereka menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, dan akibat kurangnya perhatian (attention), penghargaan (reward) dari petinggi organisasi terhadap indeks prestasi seluruh kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil uji penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka ada beberapa poin yang dapat disimpulkan tentunya berupa hasil analisis secara keseluruhan yang berikut dibawah ini penjabarannya:

- a) Adanya pengaruh faktor dari variabel budaya di lingkup organisasi terhadap kinerja dari pegawai, hasil pengujian regresi telah menunjukkan nilai angka kemungkinan atau probabilitas yaitu sejumlah $0,027 < 0,05$, angka tersebut menunjukkan bahwa budaya di lingkup organisasi memiliki pengaruh positif (+) dan signifikan terhadap kinerja dari pegawai di lingkungan Debiddikpimkatnas Lemhannas RI.
- b) Adanya pengaruh faktor dari variabel pelatihan terhadap kinerja dari pegawai, hasil pengujian regresi telah menunjukkan nilai angka kemungkinan atau probabilitas yaitu sejumlah $0,003 < 0,05$, angka tersebut menunjukkan bahwa pelatihan di lingkup organisasi memiliki pengaruh positif (+) dan signifikan terhadap kinerja dari pegawai di lingkungan Debiddikpimkatnas Lemhannas RI.
- c) Tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja dari pegawai, hasil pengujian pengujian regresi telah menunjukkan nilai angka kemungkinan atau probabilitas yaitu sejumlah $0,541 < 0,05$, angka tersebut menunjukkan bahwa faktor dari variabel motivasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja dari pegawai di lingkungan Debiddikpimkatnas Lemhannas RI.
- d) Variabel penelitian yang paling memiliki pengaruh terhadap dari pegawai Debiddikpimkatnas Lemhannas RI adalah variabel Budaya dan Pelatihan, karena nilai probabilitasnya paling tinggi.

SARAN

Saran dari peneliti yang akan diberikan sehubungan dengan adanya hasil penelitian adalah berikut dibawah ini:

1. Petinggi atau pimpinan organisasi perlu melakukan evaluasi mengenai cara meningkatkan motivasi kerja kepada seluruh pegawainya tanpa terkecuali supaya dapat meningkatkan level kinerja. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan guna motivasi untuk pegawai, misalnya mengapresiasi pekerjaan pegawai, memotivasi pegawai untuk terus berprestasi dengan memberikan *rewards*, sehingga pegawai akan merasa lebih dihargai oleh pimpinan dan akan termotivasi.

2. Bagi Organisasi, hendaknya dapat memberikan *coaching* untuk dapat memotivasi para pegawai, hendaknya didalam pengambilan keputusan dapat melibatkan suara pegawai hal ini berguna untuk menggali potensi, mendorong kreativitas, inovasi dan rasa tanggung jawab yang lebih besar kepada pegawai.
3. Bagi Peneliti yang akan meneruskan penelitian ini diharapkan, memiliki kecakapan lebih lanjut mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja terhadap motivasi dari pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alfani, E. S., & Abdurrahman. (2023). Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui absensi digital. Universitas Nurul Jadid: Probolinggo, Indonesia.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran: Jawa Timur.
- Darmadi. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. *Journal of Management and Entrepreneur*, 10(02), 8.
- Dwi Rahmasari. (2021). Optimalisasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis Makassar, Sulawesi Selatan.
- Fahmi, M. A. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja kru pada organisasi Qonaah. *Al-Idārah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2(2), 112-126.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.
- Gardjito, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja disiplin kerja. Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha: Singaraja.
- Muspawi, M. (2016). Menata pengembangan karier sumber daya manusia organisasi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Novari, E. (2020). Tinjauan manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja:

Sebuah agenda penelitian. Papatung Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik, 3(1), 159-176.

Tarigan, H. M., Setiawan, B., & Panjaitan, H. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Allegrindo Nusantara Tigarunggu Kabupaten Simalungun. Universitas Efarina: Pematang Siantar, Sumatera Utara.