



## Dampak Pelatihan Pengembangan, Motivasi Kerja, dan Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Surakarta

Restu Putri Permatasari<sup>1</sup>, Agus Suyatno<sup>2</sup>, Khabib Alia Akhmad<sup>3</sup>

Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57135, Indonesia

Korespondensi penulis: [202040279@mhs.udb.ac.id](mailto:202040279@mhs.udb.ac.id)

**Abstract.** Study This aim for know influence training and development, motivation work, and behavior organization to performance Work Environmental Service employees Long live the city of Surakarta. Study This use method study quantitative. Population in study is Environmental Service employees Live the working city of Surakarta more of 1 (one) year and amount sample in study This as many as 60 respondents use technique purposive sampling. Variables used in study This is training and development, motivation work, behavior organization, and achievement Work employee. Data used in research in the form of primary data. Method data collection used is questionnaire. Research result This pointed out that training and development influential positive and significant to performance Work employees, motivation Work influential positive and significant to performance Work employees, behavior organization influential positive and significant to performance Work employees, as well training and development, motivation work, and behavior organization in a way simultaneous (together) influence to performance Work employee.

**Keywords:** Achievement Work Employees, Training and Development, Motivation Work, Behavior Organization

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, dan perilaku organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta yang bekerja lebih dari 1 (satu) tahun dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, perilaku organisasi, dan prestasi kerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian berupa data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, serta pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, dan perilaku organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

**Kata kunci:** Prestasi Kerja Pegawai, Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi Kerja, Perilaku Organisasi

### 1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari ilmu manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam proses ini manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi karena mereka memainkan peran utama terhadap keberhasilan perusahaan (Ansah & Rita, 2019).

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari prestasi kerja pegawai. Prestasi merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/Lembaga (Martin, 2023). Prestasi kerja pegawai adalah suatu kemungkinan. Dengan memiliki kemampuan yang relevan dengan bidang pekerjaannya, maka pegawai dapat berkinerja lebih baik (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020).

Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dan dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan dapat melakukan pelatihan dan pengembangan. Selain pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi prestasi kerja (Suharsono, 2023). Lebih lanjut, perilaku organisasi merupakan faktor penting yang sangat perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan efisiensi prestasi kerja dalam organisasi (Masmarsulan & Muliati, 2023).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Piay, Tumbel, & Walangitan, 2021) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sutan Raja Agung. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arifin & Rufial, 2024) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel D’Arcici Al-Hijra Cempaka Putih. Kedua, Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suharsono, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harefa, 2020) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru Nimarwati Lagundri. Penelitian ketiga, dilakukan oleh (Masmarsulan & Muliati, 2023) menyatakan perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Niagatama Intimulia Makasar.

Berdasarkan latar belakang dan studi gap yang telah diuraikan di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Motivasi Kerja, Dan Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta”

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai tentang keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan perilaku terkait pekerjaan, dengan tujuan membantu pegawai menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan selama pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Pengembangan mengacu pada kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dalam mengantisipasi kebutuhan organisasi di masa depan (Jackson, Sculer, & Werner, 2018). Pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu mempersiapkan karyawan untuk pekerjaan atau posisi di masa depan (Noe, 2020). Indikator dari Pelatihan yaitu sasaran dan perencanaan, ketepatan sistem, materi sistem pelatihan (Busono, 2016). Sedangkan indikator pengembangan adalah motivasi, kepribadian, ketrampilan (Krismiyati, 2017).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga pendorong, keinginan, pemeliharaan atau kebutuhan suatu kebutuhan yang dapat menjadikan seseorang bersemangat dan termotivasi untuk meminimalkan dan mewujudkan dorongan hatinya, sehingga dapat bertindak dan berbuat dengan cara tertentu. berarti akan mengarah pada arah yang optimal (Andika, 2019). . Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong tingkah laku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan sebagai usaha keras atau usaha lemah (Hidayat, 2018). Indikator dari Motivasi Kerja yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, pemanfaatan waktu dan rekan kerja yang dipilih (Mangkunegara, 2017).

### **Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi (Widyanti, 2021). Perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi berkaitan dengan

bagaimana yang bertingkah dan bereaksi dalam semua jenis organisasi (Wijaya, 2017). Indikator dari Perilaku Organisasi yaitu bersedia untuk hadir lebih awal, mudah beradaptasi dengan perubahan, ikut berpartisipasi, khawatir jika meninggalkan organisasi (Luthans, 2016).

## **Prestasi Kerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu (Supardi, Rivaldo, & Yusman, 2021). Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pekerja dalam periode waktu sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Pratama, 2020). Adapun indikator dari Prestasi Kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, inisiatif (Mangkunegara, 2017).

## **Hipotesis**

Terdapat 4 hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

**H1** : Pelatihan dan pengembangan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ )

**H2** : Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ )

**H3** : Perilaku organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ )

**H4** : Pelatihan dan pengembangan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan perilaku organisasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ )

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta dengan jumlah populasi 144 pegawai. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampelnya. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 responden. Pada penelitian ini, peneliti akan menyebar kuesioner (angket) secara langsung kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta

dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Analisis data di olah menggunakan bantuan program IBM SPSS 26.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji Validitas dan Reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung > dari r tabel (0,254) dan bernilai positif. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan penelitian dinyatakan valid. Serta kelima variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's alpha. > 0,6.

##### Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: Olah data, 2024

**Tabel 4.1 Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients						
Model		Unstandanrdized Coefficien		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constan)	1,642	0,574		2,860	0,006
	Pelatihan dan Pengembangan (X1)	0,342	0,040	0,567	8,539	0,000
	Motivasi Kerja (X2)	0,138	0,038	0,291	3,633	0,001
	Perilaku Organisasi (X3)	0,151	0,054	0,173	2,789	0,007
	a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja Pegawai (Y)					

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 1,642 + 0,567X_1 + 0,291X_2 + 0,173X_3 + e$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

- 1. a** = Nilai konstan bernilai positif sebesar 1,642 menunjukkan bahwa jika variabel X (Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi Kerja, dan Perilaku Organisasi) dianggap konstan, maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,642 dengan asumsi variabel-variabel lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
- 2. b<sub>1</sub>** = Nilai Koefisien Regresi variabel Pelatihan dan Pengembangan (X1) sebesar 0,567 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat Pelatihan dan

Pengembangan naik satu unit satuan maka prestasi kerja pegawai meningkat sebesar 0,567.

3.  $b_2$  = Nilai Koefisien Regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,291 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat Motivasi Kerja naik satu unit satuan maka prestasi kerja pegawai meningkat sebesar 0,291.
4.  $b_3$  = Nilai Koefisien Regresi variabel Perilaku Organisasi (X3) sebesar 0,173 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat Perilaku Organisasi naik satu unit satuan maka prestasi kerja pegawai meningkat sebesar 0,567.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan variabel Pelatihan dan Pengembangan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Perilaku Organisasi (X3) menunjukkan nilai sig. lebih kecil dari 0,05, serta memiliki nilai t hitung lebih besar daripada nilai t table (1,672). Jadi, variabel Pelatihan dan Pengembangan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Perilaku Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.2 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.228	3	65.409	218.617	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16.755	56	.299		
	Total	212.983	59			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Perilaku Organisasi (X3), Pelatihan dan Pengembangan (X1), Motivasi Kerja (X2)						

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan tabel di atas Uji F diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS maka diperoleh sig. sebesar 0,000 dengan  $F_{hitung}$  218,617 dan  $F_{tabel}$  2,77 (218,617 > 2,77) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent (Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi Kerja, Perilaku Organisasi) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 4.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 <sup>a</sup>	.921	.917	.547
a. Predictors: (Constant), Perilaku Organisasi (X3), Pelatihan dan Pengembangan (X1), Motivasi Kerja (X2)				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,917. Hal ini berarti seluruh variabel X (Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi Kerja, dan Perilaku Organisasi) mempunyai kontribusi secara Bersama-sama sebesar 91% terhadap variabel terikat (Y) yakni Prestasi Kerja Pegawai sedangkan sisanya 9% dijelaskan faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

**5. KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Variabel Motivaasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Variabel Perilaku Organisasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi Kerja, dan Perilaku Organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

**Saran**

Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai diharapkan mampu meningkatkan pelatihan dan pengembangan pegawai dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang

berkesinambungan. Selain itu, Dinas Lingkungan Hidup dapat meningkatkan Motivasi Kerja dan Perilaku Organisasi dengan cara meningkatkan komunikasi, dan membangun budaya kerja yang harmonis dan positif, karena hal tersebut memiliki andil dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Saran bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang tidak dibahas oleh penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dll, karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, dengan bertujuan agar penelitian selanjutnya mengenai variabel prestasi kerja pegawai akan lebih berkembang luas dan mendalam.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Wijaya. (2017). *Perilaku organisasi* (Edited by Nasrul Syakur Chaniago). Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Widyanti. (2021). *Perilaku organisasi: Perilaku dan konsep*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Supardi, Rivaldo, & Yusman. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja perawat RSBP Batam. *Jurnal As-Said*.
- Suharsono. (2023). Analisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak. *Yume: Journal of Management*.
- Pratama. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*.
- Piay, Tumbel, & Walangitan. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. *Productivity*, 2(6).
- Noe. (2020). *Employee training & development*. McGraw Hill Education.
- Masmarsulan, & Muliati. (2023). Pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Niagatama Intimulia Makassar. *Jurnal Mirai Management*.
- Martin. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung.
- Luthans. (2016). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Krismiyati. (2017). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*, 3(1).
- Jackson, S., Sculer, & Werner. (2018). *Managing human resources*. Oxford University Press.



- Hidayat. (2018). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap tujuan dan kinerja pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Keuangan*.
- Harefa. (2020). Pengaruh antara motivasi kerja guru IPA dan disiplin terhadap prestasi kerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal: Aksara*.
- Busono. (2016). Pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, 1(1).
- Arifin, & Rufial. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan, kompetensi, dan work life balance terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan Hotel D'arcici Al-Hijra Cempaka Putih). *Ikraith-Ekonomika*, 7(1).
- Arif, Maulana, & Lesmana. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*.
- Ansah, & Rita. (2019). Effects of training on employee performance in Ga East hotels. *Acta Scientific Paediatrics*.
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*.