

Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan

Dyah Arum Widyasari¹, Eva Mufidah², Vita Fibriyan³

Email : dyaharum.widyasari.da@gmail.com¹, eva.moev@gmail.com²,
vitafibriyani@gmail.com³

Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

Abstract

The purpose of this study was to analyze the relationship between organizational climate and employee performance, work motivation and employee performance, innovative behavior and employee performance. This research method is quantitative. The data collection technique in this study used an online questionnaire technique designed using a Likert scale of 1 to 5 and distributed to 43 employees at the Investment and One-Stop Services Office of Pasuruan City who were selected by purposive sampling method. This data processing tool is SPSS (Statistical Package for Social Science). Before conducting data analysis, first tested the validity and reliability of the questionnaire used. To measure its validity, the score of each question item is used which is correlated with the total item score in one variable. After testing the validity and reliability, then performed data analysis. Analysis and interpretation of data is carried out to answer the problems that have been formulated and answer the hypotheses

Keywords: *organizational climate, work motivation, innovative behavior, employee performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai, motivasi kerja dengan kinerja pegawai, perilaku inovatif dengan kinerja pegawai. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner online yang dirancang dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 dan disebarkan kepada 43 pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan yang dipilih dengan metode purposive sampling. Alat pengolahan data ini SPSS (Statistical Package for Social Science). Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan. Untuk mengukur validitasnya digunakan skor setiap item pertanyaan yang dikorelasikan dengan skor total item dalam satu variabel. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis dan interpretasi data dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan menjawab hipotesis.

Kata kunci: *analisis varians, metode tiga selisih, bahan baku, tenaga kerja langsung, BOP*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang strategis dari organisasi, dengan tujuan mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Ayudia and Rochendi 2020). Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah hasil dari implementasi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Pelayanan Publik salah satunya adalah Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Peraturan Daerah Kota Pasuruan 2008).

Pada Tahun 2022 Semester I dan II dilakukan survey kepuasan masyarakat. Berdasarkan hasil perolehan data terhadap 99 responden pada semester 1 dan 96 responden pada semester 2 pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) yang masih dibawah nilai Indeks Kepuasan Masyarakat secara keseluruhan yaitu mengenai Informasi Persyaratan dan prosedur mudah diakses dan dipahami, Ketepatan Jam buka tutup pelayanan, Respon terhadap pengaduan layanan, Kemudahan Prosedur, Kecepatan Pelayanan, serta Pelayanan yang diberikan sesuai aturan yang berlaku.

Iklm Organisasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan terdapat perubahan yang sangat signifikan karena adanya Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik Kota Pasuruan. Iklm organisasi di definisikan sebagai efek persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal manajer, dan faktor faktor lainnya yang berpengaruh terhadap sikap, keyakinan, motivasi dalam bekerja (Setiawan 2016)

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan
3. Apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan
4. Apakah iklim organisasi, motivasi kerja, perilaku inovasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan
5. Apakah iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan
6. Apakah iklim organisasi dan perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan
7. Apakah motivasi kerja dan perilaku inovasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Etikawati and Udjang 2016).

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan yang diembankan kepadanya. Siswanto (2015:11)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi”. Berdasarkan definisi definisi diatas maka dapat disimpulkan definisi kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Iklm Organisasi

Iklm Organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. Iklm organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan kerja yang menentukan munculnya motivasi dari anggota organisasi, (Wirawan, 2012:121)

Iklm organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. (Susanty 2012) mengemukakan bahwa kinerja tinggi tergantung pada komitmen tinggi, dimana iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan lem yang diperlukan untuk kontinuitas dan kesuksesan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015;141) Motivasi berasal kata latin *movere* memiliki arti daya penggerak. Motivasi di dalam manajemen secara umum ditujukan pada sumber daya manusia dan khusus untuk bawahan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya juga potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan

Motivasi kerja menurut Siagian (2002:89) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Rahayu 2015). motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kubtuhana akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

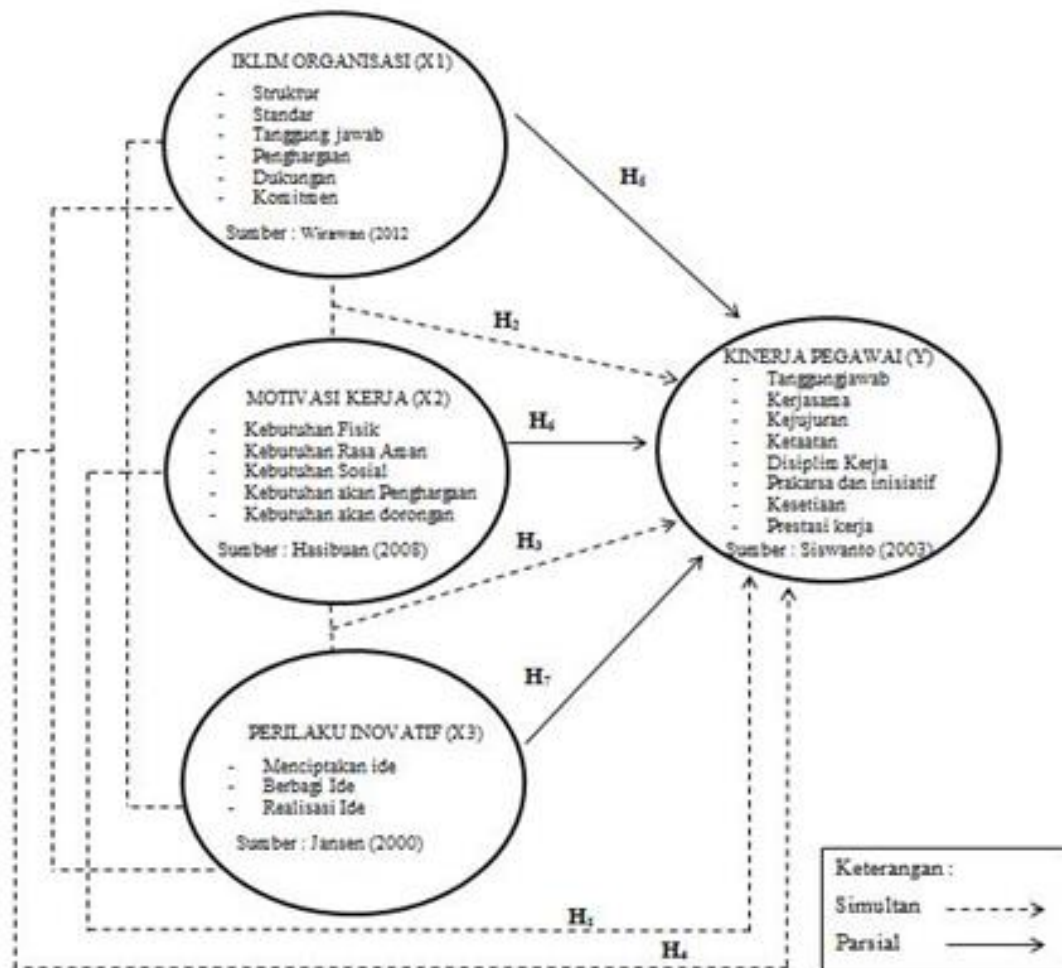
Perilaku Inovatif

Perilaku kerja inovatif diartikan sebagai membuat, mengenalkan, dan menerapkan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, dalam kelompok, atau di suatu

organisasi untuk meningkatkan kinerja peran baik personal, maupun kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2000).

Perilaku inovatif merupakan kemampuan individu melakukan perubahan cara kerja dalam bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.(Afza, Siregar, and Zaki 2022; Purnomo and Nurdianto 2021). Perilaku inovatif bukanlah semata-mata dipengaruhi faktor bawaan atau internal. Perilaku inovatif dalam bekerja sering muncul manakala seorang karyawan menghadapi tantangan dalam pekerjaannya, mendapat kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Organisasi juga harus menyadari bahwa iklim yang mendukung aktifitas individu dapat mendorong untuk berinovasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar. 1
Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Tehnik Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data, (Augusty 2014; Sugiyono 2016). dengan metode ini diharapkan data yang diperoleh nantinya akan merupakan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan. Adapun metode pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

- *Library research*, yaitu suatu teknik pengumpulan data berdasarkan atas literatur – literatur atau kepustakaan yang berhubungan dengan objek penelitian yang dipilih.
- *Field research*, yaitu suatu teknik pengumpulan data langsung kepada objek penelitian dengan menggunakan teknik-teknik tertentu seperti :
 - a. Observasi
 - b. Wawancara
 - c. Kuesioner

Pengukuran menggunakan Skala *likert* yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok.

Tabel.1
Interprestasi Indeks Jawaban

Jawaban atas pernyataan	Skor atas jawaban atas pernyataan
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Objek penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan

Metode Penarikan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2016) Teknik yang dilakukan dalam *Nonprobability sampling* ini adalah dengan menggunakan *Sampling Insidental*

Jumlah sampel adalah pegawai pada 43 (empat puluh tiga) orang yang terdiri dari 23 pegawai ASN, 3 pegawai Tenaga Kontrak dan 17 pegawai harian lepas.

Metode Analisis

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal.Skor aktual diperoleh

melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot melalui perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden, Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 1$$

Dari rumus perhitungan di atas, maka diperoleh kriteria untuk kualitas produk, kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan dengan menggunakan presentase adalah:

Tabel. 2
Nilai Interval

Nilai Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,80-2,60	Tidak baik
2,60-3,40	Netral/ Biasa
3,40-4,20	Baik
4,20-5,00	Sangat Baik

Rancangan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Dalam penelitian, validitas merupakan suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dikatakan valid jika dapat mengukur data dan variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dihitung dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dan kuesioner dengan skor total.

Untuk mencari nilai korelasinya penulis menggunakan rumus metode *Pearson Product Moment* yang di kutip oleh dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017)

$$R = \frac{(n \sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Tabel. 3
Uji Validitas

VARIABEL	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
IKLIM ORGANISASI			
X1.1 (Struktur)	0,899	0,301	VALID
X1.2 (Standar)	0,808	0,301	VALID
X1.3 (Tanggung jawab)	0,792	0,301	VALID
X1.4 (Penghargaan)	0,792	0,301	VALID
X1.5 (Dukungan)	0,847	0,301	VALID
X1.6 (Komitmen)	0,712	0,301	VALID
MOTIVASI KERJA			
X2.1 (Kebutuhan Fisik)	0,804	0,301	VALID
X2.2 (Kebutuhan Rasa Aman)	0,684	0,301	VALID
X2.3 (Kebutuhan Sosial)	0,845	0,301	VALID
X2.4 (kebutuhan Penghargaan)	0,868	0,301	VALID
X2.5 (Kebutuhan Dorongan)	0,852	0,301	VALID
PERILAKU INOVATIF			
X3.1(Menciptakan ide)	0,889	0,301	VALID
X3.2 (Berbagi Ide)	0,791	0,301	VALID
X3.3(Realisasi Ide)	0,799	0,301	VALID
KINERJA			
Y.1 (Tanggung jawab)	0,796	0,301	VALID
Y.2 (Kerjasama)	0,802	0,301	VALID
Y.3 (Kejujuran)	0,717	0,301	VALID
Y.4 (Ketaatan)	0,804	0,301	VALID
Y.5 (Disiplin Kerja)	0,651	0,301	VALID
Y.6 (Prakarsa dan Inisiatif)	0,523	0,301	VALID
Y.7(Kesetiaan)	0,786	0,301	VALID
Y.8 (Prestasi Kerja)	0,74	0,301	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi/ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2017). Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali yang menghasilkan data yang sama (konsisten). Instrumen yang dipakai memenuhi reliabilitas jika nilai *cronbach alpha*>0.6 (Ghozali Imam 2014)

Untuk menguji instrument ralibilitas pada penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach yaitu

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r_i = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Tabel. 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Iklm Organisasi	0,892	Reliabel
Motivasi Kerja	0,866	Reliabel
Perilaku Inovatif	0,758	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,859	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

ANALISA DAN PEMBAHASAN
Statistik Iklm Organisasi (X1)

Tabel. 5
Tabulasi Data Iklm Organisasi

Indikator	Item	Alternatif Jawaban						Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS	TOTAL		
Struktur	X1.1	0	0	7	19	17	43	4,23	Sangat baik
		0	0	21	76	85	182		
		0%	0%	16,3 %	44,2%	39,5%	100%		
Standar	X1.2	0	0	3	22	18	43	4,35	Sangat baik
		0	0	9	88	90	187		
		0%	0%	7%	51,2%	41,9%	100%		
Tanggung jawab	X1.3	0	0	2	16	25	43	4,53	Sangat baik
		0	0	6	64	100	170		
		0%	0%	4,7%	37,2%	58,1%	100%		
Penghargaan	X1.4	0	1	12	20	10	43	3,91	Baik
		0	2	36	89	100	227		
		0%	2,3%	27,9 %	46,5%	23,3%	100%		
Dukungan	X1.5	0	0	5	19	19	43	4,33	Sangat baik
		0	0	15	76	95	186		
		0%	0%	11,6 %	44,2%	44,2%	100%		
Komitmen	X1.6	0	0	0	23	20	43	4,47	Sangat baik
		0	0	0	92	100	192		
		0%	0%	0%	53,5%	46,5%	100%		
TOTAL SKOR								25,82	
RATA - RATA TOTAL SKOR								4,30	Sangat baik

Dari hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel. 5 terlihat bahwa secara umum responden menjawab setuju dari pernyataan 1 sampai 6 dengan total nilai 25,82. Tanggapan responden yang menyatakan setuju tertinggi pada indikator tanggung jawab dengan total nilai 4,53. Skor rata-rata dari variabel harga sebesar 4,30 hasil ini menunjukkan bahwa tanggapan responden atas iklim organisasi adalah baik.

Statistik Motivasi Kerja (X2)

Tabel. 6
Tabulasi Data Motivasi Kerja

Indikator	Item	Alternatif Jawaban						Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS	TOTAL		
Kebutuhan fisik	X2.1	1	1	8	23	10	43	3,93	Baik
		1	2	24	92	100	218		
		2,3%	2,3%	18,6%	53,5%	23,3%	100%		
Kebutuhan Rasa Aman	X2.2	0	0	6	23	14	43	4,19	Baik
		0	0	18	92	70	180		
		0%	0%	14,0%	53,5%	32,6%	100%		
Kebutuhan Sosial	X2.3	0	0	4	20	19	43	4,35	Sangat baik
		0	0	12	80	95	187		
		0%	0%	9,3%	46,5%	44,2%	100%		
Kebutuhan Akan Penghargaan	X2.4	0	2	9	18	14	43	4,02	Baik
		0	4	27	90	70	191		
		0%	4,7%	20,9%	41,9%	32,6%	100%		
Kebutuhan Dorongan	X2.5	0	0	6	22	15	43	4,21	Sangat baik
		0	0	18	88	75	181		
		0%	0%	14%	51,2%	34,9%	100%		
TOTAL SKOR								20,7	
RATA – RATA TOTAL SKOR								4,14	Baik

Dari hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel. 6 terlihat bahwa secara umum responden menjawab setuju dari pernyataan 1 sampai 5 dengan total nilai 20,7. Tanggapan responden yang menyatakan setuju tertinggi pada indikator kebutuhan sosial dengan total nilai 4,35. Skor rata-rata dari variabel harga sebesar 4,14 hasil ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja adalah baik.

Statistik Perilaku Inovatif (X3)

Tabel. 7
Tabulasi Data Perilaku Inovatif

Indikator	Item	Alternatif Jawaban						Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS	TOTAL		
Menciptakan Ide	X3.1	0	2	8	19	14	43	3,93	Baik
		0	4	24	76	70	174		
		0%	4,7%	18,6%	44,2%	32,6%	100%		
Berbagi Ide	X3.2	0	0	2	25	16	43	4,19	Baik
		0	0	6	100	80	186		
		0%	0%	4,7%	58,1%	37,2%	100%		
Realisasi Ide	X3.3	0	0	8	27	8	43	4,35	Sangat baik
		0	0	24	108	40	172		
		0%	0%	18,6%	62,8%	18,6%	100%		
TOTAL SKOR								12,47	
RATA – RATA TOTAL SKOR								4,16	Baik

Dari hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel. 7 menggambarkan bahwa secara umum responden menjawab setuju dari pernyataan 1 sampai 3 dengan total nilai 12,47. Tanggapan responden yang menyatakan setuju tertinggi pada indikator realisasi

ide dengan total nilai 4,35. Skor rata-rata dari variabel harga sebesar 4,16 hasil ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel perilaku inovatif adalah baik.

Statistik Kinerja Pegawai (Y)

Tabel. 8
Tabulasi data Kinerja Pegawai

Indikator	Item	Alternatif Jawaban						Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS	TOTAL		
Tanggung jawab	Y.1	0	0	0	18	25	43	4,58	Sangat baik
		0	0	0	72	125	197		
		0%	0%	0%	41,9%	58,1%	100%		
Kerjasama	Y.2	0	0	1	17	25	43	4,56	Sangat baik
		0	0	3	68	125	196		
		0%	0%	2,3%	39,5%	58,1%	100%		
Kejujuran	Y.3	0	0	1	22	20	43	4,44	Sangat baik
		0	0	3	88	100	191		
		0%	0%	2,3%	39,5%	58,1%	100%		
Ketaatan	Y.4	0	2	1	24	18	43	4,40	Sangat baik
		0	4	3	96	90	193		
		0%	0%	2,3%	55,8%	41,9%	100%		
Disiplin Kerja	Y.5	0	0	4	22	17	43	4,30	Sangat baik
		0	0	12	88	85	185		
		0%	0%	9,3%	51,2%	39,5%	100%		
Prakarsa inisiatif	Y.6	1	0	3	23	16	43	4,23	Sangat baik
		1	0	9	92	80	181		
		2,6%	0%	7%	53,5%	39,5%	100%		
Kesetiaan	Y.7	0	0	3	23	17	43	4,33	Sangat baik
		0	0	9	91	85	185		
		0%	0%	7%	53,5%	39,5%	100%		
Prestasi Kerja	Y.8	0	0	6	22	15	43	4,21	Sangat baik
		0	0	18	88	75	181		
		0%	0%	14%	51,2%	34,9%	100%		
TOTAL SKOR							35,05		
RATA – RATA TOTAL SKOR							4,38	Sangat baik	

Dari hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel. 8 bahwa secara umum responden menjawab setuju dari pernyataan 1 sampai 8 dengan total nilai 35,05. Tanggapan responden yang menyatakan setuju tertinggi pada indikator tanggung jawab dengan total nilai 4,58. Skor rata-rata dari variabel Minat beli sebesar 4,38 hasil ini menunjukkan bahwa tanggapan responden atas Kinerja Pegawai sangat baik.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel Iklim Organisasi (X1), variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Perilaku Inovatif (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel. 9

Analisis Regresi Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Keterangan
Kinerja Pegawai	Konstanta	9,328	Berpengaruh positif
	Iklim Organisasi	0,734	Berpengaruh positif
	Motivasi Kerja	-0,214	Berpengaruh negatif
	Perilaku Inovatif	0,906	Berpengaruh positif

Berdasarkan tabel diatas maka didapat $\alpha = 15.577$, $\beta_1 = 0.576$, $\beta_2 = 0,897$ sehingga dapat dibuat persamaan regresinya:

$$Y = 9,328 + 0,734 - 0,214 + 0,906 + e$$

Analisis Koefisien Determinasi**Tabel. 10**

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Variabel Dependen	Variabel Independen	R	R Square
Kinerja	Iklim Organisasi	0,894	0,799
	Motivasi Kerja		
	Perilaku Inovatif		

Dari output diatas, didapatkan nilai Adjust R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,799 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 79,9 %.

Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F) (Hipotesis 1)**Tabel. 11**

Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Statistik Uji F	F tabel	Nilai Sig	Keputusan
Kinerja	Iklim Organisasi	51,827	2,8387	0,000	Menerima H_1 (1)
	Motivasi Kerja				
	Perilaku Inovatif				

- 1) Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai Sig. < 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam Uji F disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau Iklim Organisasi (X1), Motivasi Kerja

(X2) dan Perilaku Inovatif (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- 2) Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 51,827. Perhitungan nilai F menggunakan rumus $F_{tabel} = (k ; n-k)$ dimana “k” adalah jumlah variabel independen sementara “n” adalah jumlah responden atau sampel penelitian sehingga $F_{tabel} = (3,40)$ didalam tabel tersebut nilainya adalah 2,8387. Sehingga $F_{hitung} 51,827 > F_{Tabel} 2,8387$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Iklim Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Perilaku Inovatif (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

a. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel. 12
Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F) (Hipotesis 2)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Statistik Uji F	F tabel	Nilai Sig	Keputusan
Kinerja	Iklim Organisasi Motivasi Kerja	5,382	2,8387	0,000	Menerima H₁ (2)

- 1) Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. Adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. < 0,05 maka dari dasar pengambilan keputusan unyuk Uji F disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima atau Iklim Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- 2) Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 50,382. Perhitungan nilai F menggunakan rumus $F_{tabel} = (k ; n-k)$ dimana “k” adalah jumlah variabel independen sementara “n” adalah jumlah responden atau sampel penelitian sehingga $F_{tabel} = (3,40)$ didalam tabel tersebut nilainya adalah 2,8387. Sehingga $F_{hitung} 50,382 > F_{Tabel} 2,8387$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Iklim Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Pengaruh Iklim Organisasi dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Tabel. 13
Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F) (Hipotesis 3)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Statistik Uji F	F tabel	Nilai Sig	Keputusan
Kinerja	Iklim Organisasi Perilaku Inovatif	72, 343	2,8387	0,000	Menerima H₁ (3)

- 1) Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. Adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.< 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Iklim Organisasi (X1) dan Perilaku Inovatif (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- 2) Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 72,343. Perhitungan nilai F menggunakan rumus $F_{tabel} = (k ; n-k)$ dimana “k” adalah jumlah variabel independen sementara “n” adalah jumlah responden atau sampel penelitian sehingga $F_{tabel} = (3,40)$ didalam tabel tersebut nilainya adalah 2,8387. Sehingga $F_{hitung} 72,343 > F_{Tabel} 2,8387$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Iklim Organisasi (X1) dan Perilaku Inovatif (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Tabel. 14
Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F) (Hipotesis 4)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Statistik Uji F	F tabel	Nilai Sig	Keputusan
Kinerja	Motivasi Kerja	26,257	2,8387	0,000	Menerima H₁ (4)
	Perilaku Inovatif				

- 1) Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. Adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.< 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Motivasi Kerja (X2) dan Perilaku Inovatif (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- 2) Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 26,257. Perhitungan nilai F menggunakan rumus $F_{tabel} = (k ; n-k)$ dimana “k” adalah jumlah variabel independen sementara “n” adalah jumlah responden atau sampel penelitian sehingga $F_{tabel} = (3,40)$ didalam tabel tersebut nilainya adalah 2,8387. Sehingga $F_{hitung} 26,257 > F_{Tabel} 2,8387$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Motivasi Kerja (X2) dan Perilaku Inovatif (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Parsial (Uji Statistik T)

Tabel. 15
Hasil Uji Parsial (Uji Statistik T)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien regresi	t	t tabel	Nilai Sig	Keputusan
Kinerja	Iklim Organisasi	0,734	6,715	2,426	0,000	Menerima H₁ (5)
	Motivasi Kerja	-0,214	-1,767	2,426	0,085	Menolak H₁ (6)
	Perilaku Inovatif	0,906	4,033	2,426	0,000	Menerima H₁ (6)

SIMPULAN

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Iklim Organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan ini menunjukkan nilai thitung > ttabel (6,715 > 2,426) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$) sehingga dinyatakan Menerima H1. Hal ini mengindikasikan iklim organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji T) motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan menunjukkan bahwa oleh nilai thitung < ttabel (-1,767 < 2,426) dengan tingkat signifikansi 0,084 berarti lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) Ho dapat diterima dan menolak H1 yang berarti tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji T) terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Inovatif terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung > ttabel (4,003 > 2,426) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$) sehingga dinyatakan Menerima H1.

Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, Motivasi Pegawai dan Perilaku Inovatif secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Pasuruan. Secara simultan, ketiga variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan akan mewujudkan kinerja pegawai yang optimal. Dengan kinerja pegawai yang optimal akan menghasilkan pegawai yang dapat memberi hasil sesuai yang diharapkan. Iklim organisasi yang baik, mampu mewujudkan suasana nyaman dalam lingkungan kerja. Dilengkapi dengan motivasi kerja yang akan memberi dorongan kepada pegawai agar bekerja dan

menghasilkan sesuai yang diharapkan, ditambah adanya perilaku inovatif dalam bekerja akan memberi hasil yang lebih baik sehingga mewujudkan kinerja yang optimal.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Motivasi Pegawai secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Pasuruan. Secara simultan, kedua variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan akan mewujudkan kinerja pegawai yang optimal. Dengan kinerja pegawai yang optimal akan menghasilkan pegawai yang dapat memberi hasil sesuai yang diharapkan. Iklim organisasi yang baik, mampu mewujudkan suasana nyaman dalam lingkungan kerja. Dilengkapi dengan motivasi kerja yang akan memberi dorongan kepada pegawai agar bekerja dan menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Perilaku Inovatif secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Pasuruan. Secara simultan, kedua variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan akan mewujudkan kinerja pegawai yang optimal. Dengan kinerja pegawai yang optimal akan menghasilkan pegawai yang dapat memberi hasil sesuai yang diharapkan. Iklim organisasi yang baik, mampu mewujudkan suasana nyaman dalam lingkungan kerja. Dilengkapi perilaku inovatif dari pegawai dalam bekerja akan memberi hasil yang lebih baik sehingga mewujudkan kinerja pegawai yang baik.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa Motivasi Pegawai dan Perilaku Inovatif secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Pasuruan. Secara simultan, kedua variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan akan mewujudkan kinerja pegawai yang optimal. Dengan kinerja pegawai yang optimal akan menghasilkan pegawai yang dapat memberi hasil sesuai yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang memberi dorongan kepada pegawai agar bekerja dan menghasilkan sesuai yang diharapkan. Serta adanya perilaku inovatif yang dimiliki oleh seluruh pegawai dalam bekerja akan memberi hasil yang lebih baik dan berdampak terhadap kinerja pegawai yang optimal dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afza, R, D I Siregar, and H Zaki. 2022. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan." *DeReMa (Development of Research) ...* <https://www.academia.edu/download/87975372/pdf.pdf>.
- Augusty, Ferdinand. 2014. "Metode Penelitian Manajemen." In *Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Universitas Diponegoro.
- Ayudia, Rosalina, and Teddy Rochendi. 2020. "Hubungan Iklim Organisasi, Eustress Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Pulsa Indomedia Pratama." *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* 9(01): 58–72. <http://ejurnal.swadharma.ac.id/index.php/kompleksitas/article/view/25>.
- Etikawati, Ena, and Raswan Udjang. 2016. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 4(1): 9–23.
- Ghozali Imam. 2014. "Structural Equation Modeling." In Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta. 2008. "Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah."
- Purnomo, M, and A D Nurdiyanto. 2021. "Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Pemberdayaan, Motivasi Intrinsik Dan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*. <https://journal.feb-uniss.ac.id/home/article/view/60>.
- Rahayu, Krisnawati Wiji. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat." *Esa* VIII(2): 342.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang." *Psikis : Jurnal Psikologi Islami* 1(1): 23–32.
- Sugiyono, P. 2016. "Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian" *Bandung: Alfabeta Cv*.
- Susanty, ETTY. 2012. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka." *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 8(2): 121–34.