

Dinamika Administrasi

Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen

Volume 2 Nomor 1. April 2019

Dinamika Administrasi ; Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen (DJAM) merupakan jurnal ilmiah yang menerbitkan artikel orisinal mengenai ilmu pengetahuan, penelitian atau penelitian terapan dan perkembangan lainnya di bidang Ilmu Administrasi Publik, Kebijakan Publik, Administrasi Pembangunan, Ilmu Administrasi Bisnis, Ilmu Komunikasi, dan rumpun Keilmuan Manajemen. DJAM diterbitkan secara berkala dua kali dalam setahun (Oktober dan April). Target pembaca utamanya adalah peneliti, akademisi, mahasiswa, praktisi dan kalangan lainnya yang tertarik dengan isu Administrasi dan Manajemen

EDITOR IN CHIEF

Antonius Galih Prasetyo

(Lembaga Administrasi Negara)

EDITORIAL BOARD

Sarpan

(Universitas Wijaya Putera Surabaya)

Rangga Restu Prayogo

(Universitas Negeri Medan)

Alizar Isna

(Universitas Jenderal Soedirman)

Vincentia Ananda

(Unika Soegijapranata)

Ertien Rining Nawangsari

(UPN “Veteran” Jawa Timur)

David Laiyan

(Universitas Musamus Merauke)

Rima Ranintya Yusuf

(STIA LAN Jakarta)

DARI REDAKSI

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat rahmat dan hidayahNya, hingga bulan April 2019 ini Jurnal Dinamika Administrasi telah menerbitkan Volume 2. Nomor 1. Penerbitan Jurnal Dinamika Administrasi, diharapkan dapat menjadikan media untuk mempublikasikan karya ilmiah dosen maupun mahasiswa. Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para peneliti atas partisipasinya mengirim karya ilmiahnya berupa artikel untuk dipublikasikan pada Jurnal Dinamika Administrasi.

Bagi penerbitan yang berikutnya Redaksi Jurnal Dinamika Administrasi mengundang para peneliti/penulis untuk mengirimkan artikel-artikel hasil penelitian, dengan mengacu pada format penulisan di halaman sampul belakang jurnal berikut.

Kritik dan saran dari para pemerhati sangat diharapkan demi kemajuan jurnal ini, dan semoga dengan diterbitkannya Jurnal Dinamika Administrasi akan semakin meningkatkan semangat peneliti untuk menulis dan mempublikasikan karya-karya penelitiannya.

Banyumas, April 2019

Tim Editor

DAFTAR ISI

Dinamika Administrasi Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen
Volume 2 Nomor 1. April 2019

IMPLEMENTASI E-LEARNING SEBAGAI PENDUKUNG PROSES BELAJAR MENGAJAR BAGI DOSEN DAN MAHASISWA DI UPN “VETERAN” JAWA TIMUR Nuruni IK Wardani, Sishadiyati, dan Zumrotul Fitriyah	1
MANAJEMEN PEMBERDAYAAN DALAM TANGGAP DARURAT BENCANA GUNUNG KELUD MENGGUNAKAN METODE PARTICIPATION RURAL APPARSIAL (PRA) Dzakiyah A Hikmah, Johan Vivaldi A.S, Yuni Fatmawati, dan Sherina Aureliza	12
PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI KARYAWAN MEKANIK AUTO 2000 WARU SURABAYA Faruk	27
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA SURABAYA Suryati Eko Putro	46
PENGARUH IKLIM KERJA DAN TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SIDOARJO Miftahul Jannah	60
PEMBANGUNAN PARIWISATA BERKELANJUTAN DI INDONESIA Aditama A Musaddad, Okta Y Rahayu, Erry Pratama, Supraptiningsih, dan Evi Wahyuni	73
DUKUNGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM) DALAM KEGIATAN MANAJEMEN Rifki Suwaji	94

PENGARUH IKLIM KERJA DAN TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SIDOARJO

¹Miftahul Jannah

¹Program Studi Manajemen, STIE YAPAN Surabaya

¹Jalan Raya Rungkut Madya Surabaya

e-mail: jannah.stieyapan@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to analyze the partial and simultaneous influence of organizational culture and training on employee performance and analyze the variables that have dominant influence on employee performance. The independent variable in this research is organizational culture and training, and the dependent variable is employee performance. Analytical techniques used using multiple linear regression analysis. Population in this research is employee of Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo which amounts to 60 employees, and sampling technique in this research use saturated sample. so that all members of the population are sampled. The Test analysis used is multiple linear regression. Based on the partial test (Uji-t), the value of thitung organizational culture is 3,540 and the training 3,367 is bigger than ttabel (2,003), so it partially influence to the staff performance of Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo and result Ho decision rejected and Ha accepted. And based on data analysis in this research, through simultaneous test (Uji F) known that Fhitung > Ftabel (17,753 > 3,159), Ho is rejected and Ha accepted and stated that all independent variables are organizational culture variable and training variables together effect on performance. So that can be drawn conclusions of organizational culture and training partially and simultaneously have an effect on to the performance of Employee of Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo, and dominant variable influencing to performance is organizational culture and fulfill criteria Ho accepted and Ha rejected.

Kata Kunci : *organizational culture, training, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas organisasi agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup organisasi tersebut. Manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai yang memiliki produktifitas tinggi serta mengembangkan potensi agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Setiap individu mempunyai sifat berbeda satu dengan yang lain. Sifat tersebut menjadi ciri khas bagi seseorang untuk mengetahui bagaimana sifat yang dimiliki. Organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu untuk mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat ini dikenal dengan Iklim Kerja atau organization culture. Suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya

untuk bertindak. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada.

Iklim Kerja berfungsi untuk menghubungkan para anggota organisasi sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Peran strategis Iklim Kerja kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agen dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Permasalahan yang berhubungan dengan ketenaga-kerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi Iklim Kerja dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Training merupakan suatu proses bagi setiap individu dalam mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang telah mendapatkan training tertentu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan kinerja organisasi. Sikula (2010:14) menyatakan tujuan dari training adalah untuk meningkatkan produktivitas, memungkinkan mutu kerja, meningkatkan ketetapan dalam human resources planning, memperbaiki moral kerja, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dan menunjang pertumbuhan pribadi. Training yang dilakukan akan berdampak pada peningkatan kualitas karyawan dan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Era globalisasi sekarang ini pelayanan publik di semua unit kerja khususnya di lingkup Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menjadi sorotan masyarakat, tidak terkecuali Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo, sebagai instansi yang turut membantu program pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa mengemban tugas yang tidak sedikit. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo dipengaruhi oleh Iklim Kerja dan training. Beberapa permasalahan kepegawaian seperti ketepatan waktu kedatangan dan pulang kerja, juga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Iklim Kerja yang telah menjadi kebiasaan lama perlu dibenahi, dan program peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai melalui training juga perlu ditingkatkan. Tujuan dari penelitian ini setidaknya ada tiga hal yaitu: 1. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial Iklim Kerja dan training terhadap kinerja pegawai. 2. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan

Iklim Kerja dan training terhadap kinerja pegawai. 3. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja..

Tinjauan Teori

Kinerja

Gomes (2008 : 160) berpendapat kinerja karyawan merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008 : 85), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kriswibowo, Harsanto dan Kurniasih (2017) menggunakan indikator prestasi kerja (secara kuantitas dan kualitas), keahlian dalam kerjasama, kemandirian kerja dan inisiatif dalam menyampaikan ide. Namun dalam penelitian ini akan menggunakan pengukuran berdasarkan indikator Mangkunegara (2009). Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Iklim Kerja

Pengertian Iklim Kerja menurut Nawawi (2013:65) adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Osborn dan Plastrik (2012: 252) berpendapat bahwa Iklim Kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi". Sehingga dapat ditarik kesimpulan Iklim Kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi.

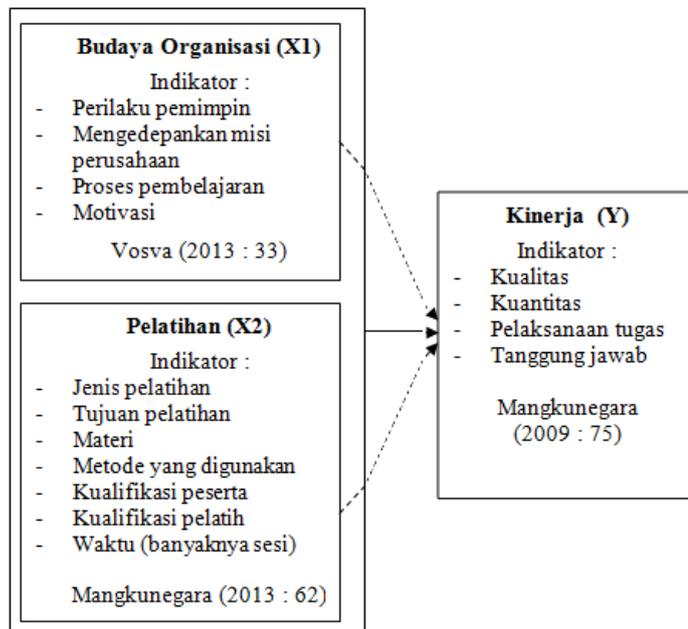
Training

Menurut pendapat Saydam (2009, 71) istilah training berasal dari kata “latih” yang memiliki keterkaitan dengan pengertian “ajar” atau belajar, kemudian menjadi kata latihan atau training, yaitu suatu kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa training adalah program pendidikan yang dimaksudkan untuk memberikan kesempatan belajar bagi setiap pegawai untuk meningkatkan pengetahuannya terhadap organisasi dan tujuan organisasi, meningkatkan wawasan, ketrampilan baik bagi pegawai baru maupun pegawai yang akan menduduki jabatan tertentu ataupun pegawai dengan kualifikasi keahlian tertentu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kerangka Konsep

Implementasi Iklim Kerja dan training dalam rangka peningkatan kinerja pegawai kiranya menjadi penting sehingga mampu mewujudkan target pencapaian suatu organisasi. Hal ini tidak terkecuali pada lingkungan pemerintahan. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dalam penyelenggaraan pemerintahan juga memahami pentingnya Iklim Kerja ditanamkan sedini mungkin kepada setiap PNS agar dapat memahami nilai-nilai dan norma-norma organisasi yang berlaku. Selain itu, training juga merupakan bentuk pengembangan yang penting bagi setiap PNS dan wajib untuk diikuti.

Gambar 1.
Kerangka Konsep



Keterangan :

- > Pengaruh secara Parsial
- > Pengaruh secara simultan

Seperti tampak pada kerangka konsep diatas, penelitian ini menganalisis pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan variabel Iklim Kerja dan training terhadap variabel kinerja. Sejalan dengan pendapat Vosva (2013 :33), Iklim Kerja diukur berdasarkan perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran dan motivasi. Sedangkan training menurut pendapat Mangkunegara (2013 : 62) diukur berdasarkan jenis training, tujuan training, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, dan waktu (banyaknya sesi). Di sisi lain Mangkunegara (2009 : 75) berpendapat bahwa kinerja diukur dengan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh parsial antara Iklim Kerja dan training terhadap kinerja pegawai.
2. Diduga ada pengaruh simultan antara Iklim Kerja dan training terhadap kinerja pegawai.
3. Diduga variabel Iklim Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah, menye-derhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti yakni, Iklim Kerja, training dan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011: 119), populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 60 pegawai

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008: 116). Pengambilan sampel dimaksudkan untuk mempermudah dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh anggota populasi merupakan sampel penelitian yakni 60 responden.

Variabel Penelitian dan Definisi Variabel Penelitian

Sugiyono (2011 : 151) berpendapat variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebas (X) adalah Iklim Kerja dan training sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai.

Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator dalam kinerja adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas

4. Tanggung jawab

Iklim Kerja (X1)

Iklim Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Indikator dalam Iklim Kerja adalah :

1. Perilaku pemimpin
2. Mengedepankan misi perusahaan
3. Proses pembelajaran
4. Motivasi

Training (X2)

Training adalah program pendidikan yang dimaksudkan untuk memberikan kesempatan belajar bagi setiap pegawai untuk meningkatkan pengetahuannya terhadap organisasi dan tujuan organisasi, meningkatkan wawasan, ketrampilan baik bagi pegawai baru maupun pegawai yang akan menduduki jabatan tertentu ataupun pegawai dengan kualifikasi keahlian tertentu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Indikator training adalah:

1. Jenis training
2. Tujuan training
3. Materi
4. Metode yang digunakan
5. Kualifikasi peserta
6. Kualifikasi pelatih
7. Waktu (banyaknya sesi)

Analisa Regresi Berganda

Metode regresi linier berganda adalah metode yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh dari dua variabel baik secara simultan maupun parsial tentang variabel Iklim Kerja dan training terhadap kinerja.

Menurut Hasan (2008 : 64), analisis linier berganda adalah dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah berikut ini :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

β_1, β_2 = Koefisien regresi variabel X_1 dan X_2

α = nilai Y, apabila $X_1 = X_2 = 0$

X_1 = Iklim Kerja

X_2 = Training

e = Faktor error

Data yang diperoleh nantinya akan diolah dengan menggunakan program olah data "SPSS versi 18.0" untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat. Selanjutnya, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*Confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Distribusi Frekuensi Varia-bel Iklim Kerja (X_1)

Distribusi frekuensi variabel Iklim Kerja, nilai mean yang dihasilkan oleh masing-masing item berada pada 3,9 sampai 4,2. Berdasarkan skala likert, rentang nilai tersebut berada pada jawaban setuju. Dan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah item "Pimpinan memberikan reward atas hasil kerja pegawai" dengan nilai mean 4,2. Nilai mean variabel Iklim Kerja sebesar 4,1 yang berarti rata-rata responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan kuesioner.

Distribusi Frekuensi Varia-bel Training (X_2)

Distribusi frekuensi variabel training, nilai mean yang dihasilkan oleh masing-masing item berada pada 3,8 sampai 4,3. Berdasarkan skala likert, rentang nilai tersebut berada pada jawaban setuju. Dan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah item "Training diadakan diluar jam dan hari kerja agar peserta lebih fokus" dengan nilai mean 4,3. Nilai mean variabel training sebesar 4,1 yang berarti rata-rata responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan kuesioner.

Distribusi Frekuensi Varia-bel Kinerja (Y)

Distribusi frekuensi variabel kinerja, nilai mean yang dihasilkan oleh masing-masing item berada pada 3,9 sampai 4,4. Berdasarkan skala likert, rentang nilai tersebut berada pada jawaban setuju. Dan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah item

“Pegawai mampu meningkatkan kuantitas pekerjaan” dengan nilai mean 4,4. Nilai mean variabel training sebesar 4,2 yang berarti rata-rata responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan kuesioner.

Analisis Regresi Linier Berganda

Vari-abel Terikat	Variabel Bebas	Koef. Regresi	T hitung	Sig.t
Y	Konstanta	1,267	1,061	.000
Y	X1	0,665	3,540	.000
Y	X2	0,560	3,367	.000
α = 5% Multiple R = 0,820 R Square = 0,684 F hitung = 17,752 Sig. F = 0,000				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$$Y = 1,267 + 0,665 X_1 + 0,650 X_2$$

- Nilai konstan sebesar 1,267 menyatakan bahwa apabila variabel bebas (Iklim Kerja dan training) bernilai konstan (tidak berubah) atau sama dengan nol, maka tingkat kinerja sebesar 1,267.
- Besarnya koefisien regresi b_1 adalah 0,665, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Iklim Kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,665.
- Besarnya koefisien regresi b_2 adalah 0,560, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel training maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,560.
- Besarnya nilai korelasi berganda (R) adalah 0,820 hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel Iklim Kerja dan training dengan kinerja sebesar 0,820, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel Iklim Kerja (X1) dan training (X2) secara keseluruhan dengan variabel kinerja (Y) dengan demikian model dinyatakan sangat layak.
- Besarnya nilai (R^2) adalah 0,684 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Iklim Kerja dan training terhadap kinerja sebesar 0,684 atau 68,4% dan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

**Pengujian Hipotesis
Pengujian Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	1,267	4,966		1,061
Total_X1	,665	,262	,549	3,540
Total_X2	,560	,278	,529	3,367

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui bahwa :

- a. Variabel Iklim Kerja (X1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,540 > 2,003$) sehingga Iklim Kerja (X1) mempengaruhi kinerja (Y).
- b. Variabel training (X2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,367 > 2,003$) sehingga training (X2) mempengaruhi kinerja (Y) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	623,683	2	311,841	17,752	,000 ^a
Residual	1001,300	57	17,567		
Total	1624,983	59			

- a. Predictors: (Constant), Training, BudayaOrg
- b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,753 > 3,159$), dengan demikian memenuhi kriteria maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel Iklim Kerja (X1) dan variabel training (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Hasil Uji Dominasi Pengaruh

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,267	4,966	
	BudayaOrg	,665	,262	,549
	Training	,560	,278	,529

- a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa variabel Iklim Kerja memiliki nilai *Standardized coefficients* 0,549 dan variabel training memiliki nilai sebesar 0,529, menunjukkan bahwa Iklim Kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X1 yakni Iklim Kerja dan variabel X2 yakni training dilakukan melalui pengujian secara parsial (uji t). Dengan bantuan pengolahan data dengan SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk Iklim Kerja sebesar 3,540 dan nilai t_{hitung} training sebesar 3,367 lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,003) Maka dapat dikatakan variabel Iklim Kerja(X1) dan training(X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo.

Dan melalui pengujian secara simultan dilakukan Uji F yang menghasilkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ lebih besar dari F_{tabel} ($17,753 > 3,159$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dinyatakan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel Iklim Kerja (X1) dan variabel training (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hasil Uji dominasi pengaruh diketahui bahwa variabel Iklim Kerja memiliki nilai *Standardized coefficients* 0,549 dan variabel training memiliki nilai sebesar 0,529, dengan demikian maka Iklim Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil analisa deskriptif diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel Iklim Kerja, nilai mean yang dihasilkan oleh masing-masing item berada pada 3,9 sampai 4,2. Berdasarkan skala likert, rentang nilai tersebut berada pada jawaban setuju. Dan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah item “Pimpinan memberikan reward atas hasil kerja pegawai” dengan nilai mean 4,2. Nilai mean variabel Iklim Kerja sebesar 4,1 yang berarti rata-rata responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan kuesioner. Dan untuk distribusi frekuensi variabel training, nilai mean yang dihasilkan oleh masing-masing item berada pada 3,8 sampai 4,3. Berdasarkan skala likert, rentang nilai tersebut berada pada jawaban setuju. Dan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah item “Training diadakan diluar jam dan hari kerja agar peserta lebih fokus” dengan nilai mean 4,3. Nilai mean variabel training sebesar 4,1 yang berarti rata-rata responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan kuesioner. Distribusi frekuensi variabel kinerja, nilai mean yang dihasilkan oleh masing-masing item berada pada 3,9 sampai 4,4. Berdasarkan skala likert, rentang nilai tersebut berada pada jawaban setuju. Dan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah item “Pegawai mampu meningkatkan kuantitas pekerjaan” dengan nilai mean 4,4. Nilai mean variabel training sebesar 4,2 yang berarti rata-rata responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan kuesioner.

Pada distribusi variabel Iklim Kerja, nilai mean terendah pada pernyataan “Jenis training disesuaikan kemampuan para peserta” dengan nilai mean 3,8. Dan pada distribusi variabel training, nilai mean terendah pada pernyataan “Training bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta”. Selanjutnya pada variabel kinerja yang mendapatkan nilai mean terendah adalah pernyataan “Pegawai mengeluarkan kemampuan terbaik dalam bekerja” dengan nilai mean 3,9. Berdasarkan

hal tersebut maka yang perlu ditingkatkan pada variabel Iklim Kerja adalah jenis training yang diadakan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan para peserta, dan sebaiknya sebelum melakukan training dilakukan sosialisasi terlebih dahulu mengenai tujuan training. Selain itu motivasi dari pimpinan sebaiknya ditingkatkan disamping adanya reward, agar pegawai mengeluarkan kemampuan terbaik dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

KESIMPULAN

Hasil Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1. Iklim Kerja dan training secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo. 2. Iklim Kerja dan training secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo. 3. Iklim Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo
 - a. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan dengan dukungan Iklim Kerja. Oleh sebab itu peningkatan Iklim Kerja dapat dilakukan dengan training yang sesuai dengan kemampuan pegawai.
 - b. Sebelum dilakukan training, sebaiknya dilaksanakan sosialisasi terlebih dahulu agar peserta training dapat memahami apa sebenarnya tujuan yang hendak dicapai dari tujuan training tersebut.
2. Bagi Akademik
Iklim Kerja dan training adalah bagian yang saling terkait untuk meningkatkan kinerja oleh karena itu penelitian ini sebaiknya dapat digunakan sebagai pedoman dan sebagai tambahan literatur pada perpustakaan.
3. Bagi Peneliti
Bagi peneliti-peneliti selanjutnya sebaiknya penelitian ini sebagai acuan pada penelitian berikutnya terutama yang berhubungan dengan masalah Iklim Kerja, training serta kinerja serta dapat dikembangkan lebih lanjut untuk penelitian yang sama guna mencari keefektifan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, P. Eko. 2011. *Budaya dan Perilaku Kerja Karyawan*. Semarang : Toha Putra.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cherrington, David. 2010. *The Management of Human Resources (4 th. Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Andi.

- Hasan, Ali. 2008. *Marketing*. Yogyakarta : Media Pressindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Bandung : CV. Pusaka Setia.
- <http://www.dpr.go.id/Undang+undang+Republik+Indonesia+No.13+Tahun+2003.html>. Diakses tanggal 30 Oktober 2017.
- <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/tujuan-dan-manfaat-training.html>. Diakses tanggal 05 Desember 2017.
- <http://www.wikipedia.org/pengertian+budaya+organisasi.html>. Diakses tanggal 30 Oktober 2017
- Jogiyanto, Hartono. 2014. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Yogyakarta : Andi.
- Kriswibowo, A., Harsanto, B. T., & Kurniasih, D. 2017. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. *Dinamika Governance*, 7(2).
- Mahmudi, 2010. *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Prabu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghali Nawawi U, Ismail. 2013. *Iklim Kerja Kepemimpinan dan Kinerja*. Cetakan I 83 rta : Gramedia.
- Osborn, Plastrik. 2012. *Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Saydam, 2009. *Metode Penelitian MSDM*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2008. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba.
- Shaliha, Mar'atu. 2017. Pengaruh Iklim Kerja dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Makassar. *Skripsi*. Makassar : Universitas Hassanuddin.
- Simbolon, Christin Yosephin. 2015. *Pengaruh Iklim Kerja dan Training Terhadap Kinerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir*. *Masters thesis*, Universitas Terbuka
- Simamora, 2008. *Model Pendidikan dan Training*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sofyandi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono, 2011. *Memahami Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sulhan, Najib. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tinoferei, 2011. Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *Journal of Business Management Education*. Volume 1 Number 2, August 2011, page 71-90.
- Triguno, 2011. *Budaya Kerja*. Jakarta: Penerbit Golden Trayon Press.
- Vosva, E. Sari. 2013. *Iklim Kerja dan Kinerja*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Wicaksono, Pangestu. Pengaruh Iklim Kerja dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur. *Skripsi*. Perpustakaan Unpas.
- Zenger, Jack. Ulrich, Dave & norm Smallwood. 2010. *Result Based Leadership*, Boston : Harvard-Bussines School Press.