

PENGARUH PELATIHAN, IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Monica Dwi Suci¹, Julianto Hutasuhut², Abd. Rasyid Syamsuri³, Adrial Falahi⁴

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah
email: monicabersih@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, organizational climate and competence on the performance of employees of the Regional Tax and Retribution Management Agency of North Sumatra Province. The type of research used is quantitative. the study population amounted to 265 civil servants (ASN). The sampling technique used was subjectively purposive sampling. Thus, the number of samples in this study were 84 Civil Servants (PNS). Data collection techniques used were observation, documentation studies and questionnaires. The method of analysis of this research is multiple linear regression with the Statistical Product Software Solution (SPSS) program. The results of the t test show that training has a positive and significant effect on employee performance, organizational climate has a positive and significant effect on employee performance and competence has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Tax and Retribution Management Agency of North Sumatra Province. Simultaneously training, organizational climate and competence have a positive and significant effect on the performance of employees of the Regional Tax and Retribution Management Agency of North Sumatra Province. The adjusted coefficient of determination (R Square) is 0.703, this means that 70.3% of the dependent variable can be explained by the independent variable while the rest (100% - 70.3% = 29.7%) is explained by other variables outside the variables studied.

Keywords: *Training, Organizational Climate, Competence, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap lapisan masyarakat. Dan sejalan dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintahan seperti pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara tuntutan pelayanan secara transparan dan akuntabel terus menjadi pembicaraan yang semakin menarik untuk dikaji. Konsekuensinya dari tuntutan tersebut peranan Sumber Daya Manusia yaitu pegawai negeri sipil (PNS) semakin perlu untuk diperhatikan. Karena tanpa kemampuan dan kinerja yang tinggi tujuan organisasi (instansi terkait) untuk dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat akan semakin jauh dari yang diharapkan.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara menginginkan adanya pencapaian maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen penting yang harus diperhatikan yaitu pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Berbicara tentang sumber daya manusia pada umumnya setiap pegawai ingin berprestasi dan dihargai sehingga ada kecenderungan untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil kerja (kinerja). Terkait dengan upaya peningkatan kinerja individu dan tim Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara telah melakukan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan keahlian tertentu, sehingga dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai agar semakin terampil dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang ditetapkan instansi. Dalam rangka mengembangkan kepemimpinan, membentuk karakter individu dan membangun kerja sama yang solid Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera

Utara melaksanakan pelatihan berupa pelatihan pengembangan diri (personal development) dan tim (tim development) berbasis pengalaman.

Menurut peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 22 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, Tugas Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang Pajak dan Retribusi Daerah serta Pendapatan lainnya berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu. Berdasarkan riset yang dilakukan, kinerja pegawai juga dipengaruhi iklim organisasi dan kompetensi. Maka untuk mencapai kinerja yang optimal, sangat dibutuhkan perhatian yang lebih serius dalam pengelolaan sumber daya manusia (pegawai). Sehingga daya guna serta potensi yang dimiliki para pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja instansi terkait. Argumen ini seperti hasil riset Bolung, Moniharapon dan Lumintang (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat & Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Utara.

Untuk terciptanya kinerja yang optimal selain melalui pelatihan, perhatian terhadap iklim organisasi juga perlu diperhatikan yaitu dengan berorientasi pada prestasi dan dapat memperlancar proses kerja dan pencapaian kinerja yang diinginkan. Dan terkait dengan hal ini, yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah persepsi para pegawai terhadap organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku dan kinerja anggota organisasi yang kemudian akan menentukan kinerja organisasi. Seperti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Dimana, SOP sendiri berbentuk sebuah instruksi kerja tertulis yang memudahkan para pegawai dalam proses efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individual pegawai dan organisasi secara keseluruhan, sehingga akan mengurangi keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan proses sehari-hari agar membantu pegawai menjadi lebih mandiri. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pansyah (2017) yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, adalah dengan mengembangkan kompetensi.

Undang-undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut melalui pendidikan dan pelatihan, terutama pelatihan pengembangan diri untuk membangun integritas moral dan kejujuran yang nantinya akan menjadikan para ASN memiliki sifat kompetensi secara profesionalisme.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan kepada 30 pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilakukan masih kurang efektif. Dimana peningkatan kemampuan melalui pelatihan telah dilakukan dengan sistematis dan cukup efektif. Dalam prasurvey diketahui bahwa dari 30 orang sampel dominan responden memberikan jawaban tidak setuju atas "Tujuan pelatihan sesuai kebutuhan organisasi sehingga dapat meningkatkan keterampilan kerja saya" sebanyak 30%. Hal tersebut terjadi karena, adanya kesalahan dalam proses pelatihan dan

pengembangan pegawai seperti memberikan program pelatihan di luar kemampuan atau apa yang dibutuhkan oleh para pegawai itu sendiri. Hal ini tentu saja akan memberikan dampak buruk bagi pegawai itu sendiri. Karena, pastinya para pegawai tersebut tidak akan mengerti dan materi yang diberikan hasilnya jadi tidak maksimal. Walau tujuannya untuk meningkatkan keterampilan pegawai, tapi tentu saja hal seperti ini hasilnya tidak maksimal. Solusinya adalah, instansi terkait seharusnya memberikan program pelatihan yang tepat pada masing-masing peserta sesuai dengan kemampuan dan jenis pekerjaan yang digeluti. Program pelatihan yang diberikan, sebaiknya satu level di atas kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai itu sendiri.

Selain itu hasil pra-survey pada variabel iklim organisasi yang dilakukan kepada 30 pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat diketahui bahwa iklim organisasi pada instansi masih perlu diperbaiki. Dalam prasurvey terlihat bahwa dari 30 orang sampel dominan responden memberikan jawaban tidak setuju atas "Saya merasa bangga dan dapat berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan organisasi" sebanyak 30%. Hal tersebut terjadinya karena, kurangnya rasa komitmen pegawai terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai pada instansi. Beberapa pegawai seringkali ditemui meninggalkan pekerjaannya untuk alasan-alasan tertentu misalnya datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan kantor dengan alasan urusan pribadi dan lain sebagainya. Namun, tidak semua pegawai yang meninggalkan kantor adalah untuk urusan pribadi, terkadang pegawai juga ditugaskan untuk rapat atau urusan pekerjaan di luar kantor. Beberapa pegawai juga sering mendapatkan pembagian tugas yang tidak merata yang menyebabkan pegawai lain menganggur, hal ini menyebabkan beberapa pegawai meninggalkan kantor karna merasa tidak memiliki tugas.

Peneliti melakukan pembagian kuesioner prasurvey kepada 30 pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat diketahui bahwa pelaksanaan kompetensi pada instansi saat ini masih tergolong kurang baik. Dalam kuesioner prasurvey diketahui bahwa dari 30 orang sampel dominan responden memberikan jawaban tidak setuju atas “Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja” sebanyak 30%. Hal tersebut terjadi karena, adanya beberapa komunikasi yang tidak sehat antar pegawai sehingga sering terjadinya kesalahan dari tugas yang dikerjakan. Ketidak harmonisan dalam komunikasi dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan apabila hal ini dibiarkan, maka akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap gairah kerja pada akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap kinerjanya.

Saat ini Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat diketahui bahwa kinerja pada instansi masih berlangsung kurang efektif. Hal ini dapat diketahui bahwa dari 30 pegawai orang sampel dominan responden memberikan jawaban tidak setuju atas “Saya mampu menghasilkan perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja secara baik” sebanyak 30%. Hal tersebut terjadinya karena, skill (kemampuan) pada beberapa pegawai belum memiliki perkembangan. Pegawai harus melakukan upgrade skill agar target pencapaian yang diinginkan setiap tahunnya mendapatkan hasil perbandingan yang memuaskan, terlebih lagi setiap ASN tentunya pasti akan berkompetensi untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Melihat fenomena ini dan berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Pelatihan, Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif. populasi penelitian berjumlah 265 orang pegawai negeri sipil (ASN). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel purposive secara subyektif. Dengan demikian maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program Statistical Product Software Solution (SPSS).

Berdasarkan permasalahan yang muncul dan kajian Pustaka pendukung yang dimiliki, maka dapat ditemukan empat hipotesis, yaitu:

H1 :Dikatakan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

H2 :Dikatakan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

H3 :Dikatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

H4 :Dikatakan variabel pelatihan sumber daya, iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25,00 for windows. Dalam hal ini peneliti menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 butir pertanyaan pelatihan, 5 butir pertanyaan tentang iklim organisasi, 5 butir pertanyaan tentang kompetensi dan 6 butir pertanyaan tentang kinerja pegawai, sehingga jumlah keseluruhan pertanyaan 21 butir. Setiap butir disiapkan 5 interval jawaban. Jawaban terendah diberi skor 1 dan tertinggi diberi skor 5. Nilai r tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = n-3 = 27$ pada uji dua arah adalah 0,5. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Status
Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,905	0,5	Valid
	X1.2	0,906	0,5	Valid
	X1.3	0,880	0,5	Valid
	X1.4	0,906	0,5	Valid
	X1.5	0,793	0,5	Valid
Iklim Organisasi (X ₂)	X2.1	0,763	0,5	Valid
	X2.2	0,752	0,5	Valid
	X2.3	0,814	0,5	Valid
	X2.4	0,678	0,5	Valid
	X2.5	0,677	0,5	Valid
Kompetensi (X ₃)	X3.1	0,911	0,5	Valid
	X3.2	0,882	0,5	Valid
	X3.3	0,818	0,5	Valid
	X3.4	0,828	0,5	Valid
	X3.5	0,558	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,772	0,5	Valid
	Y.2	0,685	0,5	Valid
	Y.3	0,696	0,5	Valid
	Y.4	0,653	0,5	Valid
	Y.5	0,884	0,5	Valid
	Y.6	0,653	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari pelatihan, iklim organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai yang digunakan adalah valid

dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Realibilitas

Reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien yang baik adalah 0,7. Pengukuran validitas dan realibilitas mutlak dilakukankarena jika instrumen yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel, maka dipastikanhasil penelitiannya tidak akan valid dan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,822	Reliabel
Iklim Organisasi (X ₂)	0,789	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,806	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,781	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan cronbach's alpha pada variabel pelatihan, iklim organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai adalah 0,822, 0,789, 0,806 dan 0,781 lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian variabel pelatihan, iklim organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliabel lebih besar dari 0,70.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

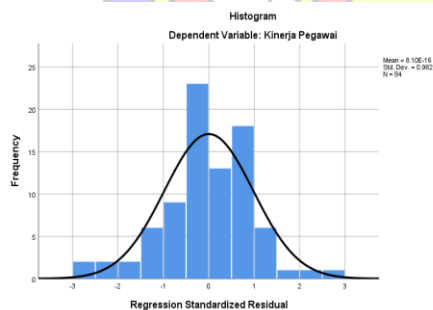
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	84	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39565105
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.057

	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standardized 0,05 dengan hasil uji keseluruhan variabel yaitu sebesar 0,068 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut ini ditampilkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan plot.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023

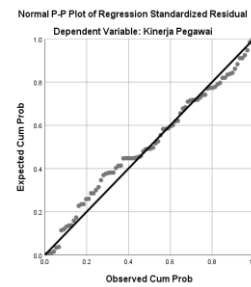
Tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependen Regression Standardized Residual membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun sedikit terdapat kemiringan. Hal ini juga didukung dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik plot yang ditampilkan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tampilan Normal P-Plot Regression Standardized terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji

normalitas, analisis regresi layak



digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dan garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala mulikolinearitas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflating Factor (VIF). Jika nilai Tolerance < 0,1 dan VIF > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas begitu juga sebaliknya. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan SPSS versi 25.00 for windows:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.901	1.675			
	Pelatihan	.618	.092	.552	.547	1.828
	Iklim Organisasi	.248	.109	.203	.470	2.129
	Kompetensi	.243	.078	.226	.696	1.436

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

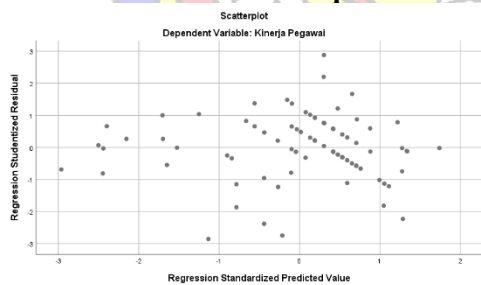
Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari pelatihan (0,547 > 0,10), iklim organisasi (0,470 >

0,10) dan kompetensi (0,696 > 0,10), sedangkan nilai VIF dari pelatihan (1,828 < 10), iklim organisasi (2,129 < 10), dan kompetensi (1,436 < 10), sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap heteroskedastisitas, maka disebut hemokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 3. Scatterplot



Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan gambar 4.4, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Regresi linear berganda

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh Pelatihan, Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.901	1.675			
Pelatihan	.618	.092	.552	.547	1.828
Iklim Organisasi	.248	.109	.203	.470	2.129
Kompetensi	.243	.078	.226	.696	1.436

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 1,901, b1 sebesar 0,618, b2 sebesar 0,248 dan b3 sebesar 0,243 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,901 + 0,618 X_1 + 0,248 X_2 + 0,243 X_3 + e$. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 1,901 artinya jika variabel pelatihan, iklim organisasi dan kompetensi bernilai 0 maka Kinerja pegawai adalah sebesar 1,901.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan = 0,618 artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,618.
3. Koefisien regresi iklim organisasi = 0,248 artinya jika variabel iklim organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,248.
4. Koefisien regresi kompetensi = 0,243 artinya jika variabel kompetensi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,243.

Uji Parsial (t)

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	1.901	1.675		1.135	.260
Pelatihan	.618	.092	.552	6.709	.000
Iklm Organisasi	.248	.109	.203	2.281	.025
Kompetensi	.243	.078	.226	3.099	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada $df = n-k-1 = 84-3-1 = 80$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,6641. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,552, dimana nilai t-hitung > t-tabel (6,709 > 1,6641) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka Ha1 diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,203, dimana nilai t-hitung > t-tabel (2,281 > 1,6641) dan signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 artinya iklim organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka Ha2 diterima.
3. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,226, dimana nilai t-hitung > t-tabel (3,099 > 1,6641)

dan signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka Ha3 diterima.

Uji simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	383.472	3	127.824	63.251	.000 ^b
Residual	161.671	80	2.021		
Total	545.143	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Iklim Organisasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Dari tabel 7 diperoleh nilai Fhitung sebesar 63.251. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : 84-3 (5%; 3; 81; Ftabel 2,72) diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,72. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung (63.251) > Ftabel (2,72), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel pelatihan (X1), iklim organisasi (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai R Square/Adjusted R Square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar 0 sampai

dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 8. Hasil R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.703	.692	1.422
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Iklim Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 8, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,703 hal ini berarti 70,3% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya (100% - 70,3% = 29,7%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,552, dimana nilai t-hitung > t-tabel (6,709 > 1,6641) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka Ha1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hannoum, & Basyir, 2022) (Bolung, Moniharapon, dan Lumintang, 2018) menyimpulkan bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja.

Bagi pegawai yang mengikuti pelatihan, pasti merasa mendapatkan perhatian dan kepercayaan diri dari instansi, dimana pegawai merasa bahwa dengan dilaksanakan pelatihan instansi memandang bahwa pegawai merupakan asset bagi instansi itu sendiri. Menurut Dessler (2020) pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan pegawai memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam

mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai, memperbaiki moral, dan meningkatkan suatu potensi organisasi, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, program pelatihan kerja pada pegawai perlu diselenggarakan agar pegawai memiliki kehandalan dan keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan serta mengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien sebesar 0,203, dimana nilai t-hitung > t-tabel (2,281 > 1,6641) dan signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 artinya iklim organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka Ha2 diterima. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pansyah, 2017) dan (Jannah, dkk, 2022) menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Iklim organisasi berhubungan erat dengan orang-orang yang melaksanakan tugas organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi juga berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan perasaan berulang-ulang yang mencirikan kehidupan internal organisasi yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat. Iklim organisasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dengan menciptakan iklim

organisasi yang sehat dalam perusahaan. Dengan demikian, para pegawai akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien sebesar 0,226, dimana nilai t -hitung $>$ t -tabel ($3,099 > 1,6641$) dan signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H_0 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lubis, 2021) (Utari, 2019) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas. Kompetensi adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, semakin banyak sumber daya manusia yang berkompetensi dalam sebuah perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Dan juga, semakin tinggi skill atau pengetahuan seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi kompetensinya maka hasil kerjanya juga akan semakin baik.

Pengaruh Pelatihan, Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa F_{hitung} (63,251) $>$ F_{tabel} (2,72), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ $0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel pelatihan (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Saifulla dan Syahrani (2023) dan Susilo, dkk (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan, iklim

organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti kemampuan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Dalam hal ini pelatihan yang efektif harus sesuai dengan kebutuhan organisasi dan juga potensi yang dimiliki pegawai supaya dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari serta dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian kinerja pegawai. Keberhasilan kinerja individu selanjutnya akan berdampak kepada akumulasi hasil kinerja organisasi dan pencapaian tujuan.

Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut melalui penerapan program pelatihan sumber daya manusia agar kinerja pegawai dapat optimal sehingga dapat mendorong tingginya tingkat kesadaran akan tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diembannya. Hal ini dapat terwujud bila pegawai diberikan pelatihan dan ditempatkan pada posisi serta bidang keahlian yang dimiliki. Selain aspek pelatihan pegawai juga membutuhkan iklim organisasi yang dapat mendukung keberhasilan kerja seperti kejelasan tugas dan tanggung jawab sesuai struktur organisasi. Pegawai juga perlu perhatian dan mendapat kesempatan, dukungan dan penghargaan. Adanya iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi akan memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan.

Sedangkan suasana lingkungan rekan kerja yang tidak saling mendukung dan kebijakan pimpinan yang kurang mendukung akan menghambat pencapaian hasil yang diharapkan. Apabila pegawai merasakan suasana kerja yang kondusif di instansinya, maka dapat diharapkan pegawainya akan mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Kekondusifan iklim kerja dalam suatu instansi mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas instansi tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi kerja. Iklim yang kondusif dapat mendorong dan

mempertahankan motivasi para pegawai. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Selain pelatihan dan iklim organisasi, adanya kompetensi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Kompetensi adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, semakin banyak sumber daya manusia yang berkompotensi dalam sebuah perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Dan juga, semakin tinggi skill atau pengetahuan seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi kompetensinya maka hasil kerjanya juga akan semakin baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Pelatihan, Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan, iklim organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan

Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

5. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafala.
- Batubara, S. H., Syamsuri, A. R., Fikri, M. H., & Hutasuhut, J. (2022). Employee Performance of National Population and Family Planning Board North Sumatera, Based on: Internal Work Environment, Training and Corrective Discipline. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJTOB)*, 2(6), 609-621.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3), 1838-1847.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Florida International University.
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai. Bandung: Alfabeta.
- Hadi, Y. R. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 2(2), 148-164.
- Hannoum, N., & Basyir, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie. *Jurnal Ilmiah Manajemen Galus*, 1(1), 57-66.
- Hutasuhut, J. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

- Karyawan (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan). *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 1(1), 43-53.
- Jannah, M., Nellitawati, N., Ermita, E., & Santoso, Y. (2022). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(4), 329-336.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2013, Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/11%20Tahun%202013.pdf
- Lubis, A. H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Milah, A. A. R. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Staff Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Pansyah, I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saifullah, S., & Syahriani, E. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Gampong di Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 2(1), 22-32.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Somba, Y. P. I., Safina, W. D., & Hutasuhut, J. (2022). The Effect of Organizational Support, Leadership and Motivation for Performance Improvement Tanjung Morawa Office Officers Deli Serdang Regency. *International Journal of Economics (IJEC)*, 1(1), 50-58.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605.
- Tandondo, N. R. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Daerah Kabupaten Morowali Utara (Doctoral dissertation, Universitas Tadulako).
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, www.bkn.go.id
- Utari, S. T. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Badan
Kepegawaian Daerah Kota
Medan. Skripsi : Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan.

