

Workplace Learning sebagai Mediasi Dukungan Organisasional dan Iklim Kerja terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin

Yudi Rahman¹, Fakhri², Wahyu Nugroho³, Hardika Muhammad Fatih⁴

^{1,2,3,4,5} STIE Pancasetia, Indonesia

E-mail: yudirahman877@gmail.com, fakhrizidane@gmail.com, wahyunugroho@gmail.com, hardikamf@gmail.com

Article History:

Received: 29 Oktober 2025

Revised: 28 Desember 2025

Accepted: 09 Januari 2026

Keywords: Dukungan Organisasional, Iklim Kerja, Work Place Learning, Motivasi Kerja

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasional dan iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin, dengan workplace learning sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode explanatory research. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi sebanyak 98 pegawai (sampel jenuh), kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) dukungan organisasional dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap workplace learning; (2) dukungan organisasional, iklim kerja, dan workplace learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Workplace learning terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh dukungan organisasional dan iklim kerja terhadap motivasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan dukungan organisasi, penciptaan iklim kerja yang kondusif, serta pengembangan pembelajaran di tempat kerja sebagai strategi untuk mendorong motivasi dan kinerja pegawai. Implikasi praktisnya, organisasi perlu lebih fokus pada aspek SDM melalui pelatihan, fasilitasi, dan pengelolaan lingkungan kerja yang efektif.

PENDAHULUAN

Perubahan paradigma sistem pemerintahan di Indonesia mulai terasa sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Perubahan ini menekankan pentingnya otonomi daerah, di mana pemerintah daerah memiliki kewenangan luas untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berdasarkan aspirasi dan potensi daerah masing-masing. Kewenangan tersebut membawa konsekuensi bagi daerah untuk mampu membiayai dan melaksanakan seluruh aktivitas pemerintahan dan pembangunan secara mandiri.

Dalam konteks ini, sumber daya manusia aparatur pemerintah menjadi faktor kunci keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif.

Gerakan reformasi birokrasi di berbagai instansi, termasuk DPRD Kabupaten Tapin, menuntut adanya peningkatan profesionalisme dan kinerja aparatur. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan tugas dan fungsi di DPRD Tapin masih menghadapi sejumlah kendala, terutama yang berkaitan dengan **Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasional, dan *Work Place Learning***.

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa **Iklim Kerja** di DPRD Kabupaten Tapin belum kondusif. Kondisi ruang kerja seringkali tidak nyaman akibat suhu ruangan yang panas karena pendingin udara (AC) tidak berfungsi optimal, serta suasana kerja yang kurang harmonis akibat adanya perbedaan pandangan antarfraksi. Keadaan ini berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas, serta kualitas hasil kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Ikhsanudin (2012:97) yang menyatakan bahwa kondisi fisik dan lingkungan kerja yang baik akan mempermudah aktivitas kerja pegawai dan meningkatkan interaksi kerja yang harmonis.

Selain itu, **Motivasi Kerja** pegawai DPRD Kabupaten Tapin juga terindikasi rendah. Beberapa pegawai cenderung kurang disiplin, sering membuang waktu saat jam kerja, datang terlambat, dan pulang lebih awal. Kondisi tersebut menunjukkan rendahnya dorongan internal maupun eksternal untuk berprestasi. Hasibuan (2010:95) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang untuk bekerja efektif dan mencapai kepuasan kerja. Rendahnya motivasi ini tentu akan berpengaruh pada efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Faktor lain yang turut berpengaruh adalah **Dukungan Organisasional** yang masih belum optimal. Fenomena di DPRD Kabupaten Tapin menunjukkan bahwa sistem promosi pegawai masih dipengaruhi oleh faktor nonkinerja, seperti pengaruh pimpinan dan politik internal, serta belum adanya realisasi kenaikan gaji yang diharapkan. Pelaksanaan pelatihan yang hanya diberikan kepada pegawai tertentu juga menimbulkan kesan kurangnya perhatian dan penghargaan organisasi terhadap pegawainya. Kondisi ini dapat menurunkan loyalitas serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Padahal, dukungan organisasi yang baik merupakan bentuk perhatian dan respek instansi kepada pegawainya, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan semangat kerja.

Sementara itu, ***Work Place Learning*** atau pembelajaran di tempat kerja di DPRD Kabupaten Tapin juga belum berjalan optimal. Fasilitas pembelajaran seperti komputer dan sarana teknologi sering tidak digunakan secara maksimal karena pegawai sering berada di lapangan. Selain itu, tingkat pendidikan dan keterampilan pegawai yang beragam menimbulkan kesenjangan dalam kemampuan kerja dan kesulitan dalam menyatukan pandangan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hanif (2014:35), *work place learning* merupakan proses pembelajaran yang bersifat organik dan berkesinambungan dalam lingkungan kerja, yang berperan penting dalam meningkatkan kemampuan manajerial dan teknis pegawai.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai DPRD Kabupaten Tapin, perlu adanya upaya serius dalam menciptakan iklim kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi kerja, memperkuat dukungan organisasional, serta mengembangkan sistem pembelajaran di tempat kerja yang efektif. Keempat faktor tersebut diyakini saling berkaitan dan berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan organisasi pemerintahan daerah.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang berfokus pada pembinaan, pemanfaatan, dan perlindungan tenaga kerja dalam organisasi. MSDM berperan penting dalam memastikan bahwa sumber daya manusia dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Juanardi (2012), MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Lukman (2012) menegaskan bahwa MSDM meliputi kegiatan memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan tenaga kerja secara tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Mary Follet dalam Handoko (2012) menyatakan bahwa manajemen merupakan “seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”, yang menekankan peran manajer dalam mengoordinasikan kerja bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Sudarmadji (2010) menambahkan bahwa MSDM mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan tenaga kerja.

Dukungan Organisasional

Dukungan organisasional merupakan bentuk fasilitas dan sarana yang disediakan organisasi untuk menunjang aktivitas kerja pegawai. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai berperan penting dalam menciptakan efektivitas, kenyamanan, dan motivasi kerja. Tanpa dukungan tersebut, pelaksanaan tugas akan berjalan kurang optimal.

Menurut Soelarso (2014), dukungan organisasional mencakup segala sesuatu yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan kerja, seperti komputer, meja, kursi, gedung, dan ruang kerja. Johar (2014) menambahkan bahwa dukungan organisasional meliputi peralatan, perlengkapan, dan fasilitas utama maupun pembantu yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Komariah (2012) menjelaskan bahwa aktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik dan lingkungan kerja, di mana sarana dan prasarana berfungsi menjaga harmonisasi dan kenyamanan kerja.

Darmawan (2012) menegaskan bahwa sarana dan prasarana kerja merupakan alat utama maupun pembantu yang berfungsi mendukung pelaksanaan kerja dan meningkatkan efisiensi. Sedangkan Berta (2011) dan Matin & Fuad (2012) mengemukakan bahwa fungsi utama dukungan organisasional adalah mempercepat proses kerja, meningkatkan produktivitas, menciptakan kenyamanan, dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

Menurut Komariah (2012), kriteria minimal fasilitas kerja meliputi rasa aman, nyaman, estetika, kesehatan, dan mutu. Pengaturan fasilitas tersebut dapat dibedakan menjadi dua:

1. Fasilitas yang mengatur orang, yaitu sarana yang meningkatkan disiplin, minat, dan gairah kerja.
2. Fasilitas kerja fisik, yaitu sarana yang menunjang kenyamanan melalui ventilasi, pencahayaan, dan tata letak kerja.

Berdasarkan uraian di atas, indikator dukungan organisasional dapat diukur melalui:

1. Ketersediaan sarana dan prasarana kerja.
2. Kenyamanan lingkungan kerja.
3. Kelengkapan fasilitas pendukung.
4. Kemampuan fasilitas mempercepat dan mempermudah pekerjaan.

5. Peran fasilitas dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa motivasi, aktivitas kerja tidak akan berjalan optimal (Simanjuntak, 2015).

Menurut Soesilo (2010), motivasi adalah kekuatan yang timbul dari dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku menuju tujuan tertentu. Artinya, motivasi menjadi faktor penggerak utama bagi pegawai agar mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara disiplin dan produktif. Manullang (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya perangsang agar karyawan bekerja dengan segala kemampuannya, sementara Handoko (2012) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan demi mencapai tujuan.

Teori motivasi menurut Yamin (2010) menjelaskan tiga unsur utama:

1. Motivational Input, meliputi kebutuhan karyawan (eksistensi, relasi, dan berprestasi), insentif organisasi (gaji, penghargaan, pengakuan, tantangan), dan persepsi terhadap imbalan.
2. Motivational Decision, yaitu proses pengambilan keputusan motivasi berdasarkan persepsi terhadap penghargaan dan kemampuan diri.
3. Motivational Outcome, yaitu hasil dari motivasi berupa imbalan (reward) dan kepuasan kerja (satisfaction) yang berdampak pada produktivitas.

Steers dan Porter (dalam Siagian, 2011) menambahkan bahwa motivasi terdiri dari tiga komponen utama:

- a) *Energizing* – dorongan yang menentukan perilaku,
- b) *Directing* – arahan terhadap perilaku kerja, dan
- c) *Sustaining* – pemeliharaan agar perilaku kerja tetap konsisten.

Menurut Yamin (2010) dan Wursanto (2013), motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Kebutuhan (ekonomis, rasa aman, dan sosial),
2. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan hasil kerja,
3. Komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan,
4. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan mengarahkan,
5. Pelatihan dan pengembangan yang meningkatkan kemampuan pegawai.

Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat, disiplin, dan produktivitas pegawai melalui pemenuhan kebutuhan, pemberian penghargaan, hubungan sosial yang harmonis, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Indikator motivasi kerja dapat diukur melalui:

1. Kebutuhan dan dorongan berprestasi.
2. Pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja.
3. Kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.
4. Tanggung jawab serta kesempatan pengembangan diri.
5. Semangat dan ketekunan dalam melaksanakan tugas

Work Place Learning

Work Place Learning atau pembelajaran di tempat kerja merupakan proses akuisisi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang terjadi secara kontekstual dalam lingkungan kerja. Pembelajaran ini tidak hanya berlangsung dalam ruang pelatihan formal, tetapi terjadi secara alami melalui interaksi, pengalaman, dan aktivitas kerja sehari-hari (Simamora, 2012).

Berbeda dengan pelatihan yang bersifat klasikal dan terstruktur, *work place learning* menekankan pembelajaran yang organik dan kontekstual. Proses ini muncul dari kerumitan, dinamika, dan tantangan nyata di tempat kerja yang mendorong individu untuk belajar secara mandiri, aktif, dan proaktif. Dengan demikian, tempat kerja tidak hanya dipahami sebagai ruang fisik, tetapi juga sebagai lingkungan sosial dan budaya yang memfasilitasi pembelajaran melalui nilai, tradisi, norma, dan interaksi antarpegawai.

Menurut Juanardi (2012), pembelajaran di tempat kerja merupakan proses berkelanjutan untuk mengembangkan kompetensi dan perilaku kerja agar selaras dengan tujuan organisasi. Sementara itu, Ridwanto (2013) menekankan bahwa *workplace learning* merupakan sarana untuk mempengaruhi perilaku pegawai agar bekerja sama secara efektif dalam mencapai target organisasi.

Bentuk kegiatan yang termasuk dalam *work place learning* antara lain:

1. Magang, yaitu proses belajar langsung dalam situasi kerja nyata untuk memahami aspek teknis dan budaya kerja.
2. Coaching, pendampingan yang berfokus pada peningkatan kemampuan melalui praktik dan umpan balik langsung.
3. Mentoring, bimbingan jangka panjang untuk pengembangan karier dan kemampuan personal.
4. Pertukaran Pegawai, belajar dari konteks dan sistem kerja berbeda untuk memperluas wawasan.
5. Benchmarking, membandingkan praktik terbaik organisasi lain untuk meningkatkan kinerja.
6. Detasering, penugasan sementara pada jabatan lebih tinggi untuk memperoleh pengalaman kepemimpinan dan tanggung jawab baru.
7. Penugasan Khusus, pembelajaran melalui pengalaman langsung dalam proyek strategis atau prioritas organisasi.

Menurut Siagian (2011), pembelajaran di tempat kerja berperan penting dalam membangun budaya kolaboratif dan produktivitas organisasi. Pimpinan berfungsi sebagai fasilitator yang menciptakan lingkungan kondusif agar pembelajaran dapat terjadi secara berkesinambungan. Dengan demikian, *work place learning* bukan sekadar kegiatan pelatihan, melainkan proses pembelajaran kontekstual dan berorientasi kinerja yang melibatkan seluruh elemen organisasi. Pembelajaran ini memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan, memperkuat motivasi kerja, serta meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi.

Indikator Work Place Learning mencakup:

1. Pembelajaran kontekstual dari pengalaman kerja.
2. Peningkatan keterampilan dan kompetensi melalui praktik langsung.
3. Kolaborasi dan berbagi pengetahuan di lingkungan kerja.
4. Dukungan pimpinan dan budaya belajar di organisasi.
5. Penerapan hasil belajar dalam peningkatan kinerja

Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai dan memengaruhi sikap, motivasi, serta kinerja mereka dalam organisasi. Iklim yang baik mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan semangat kerja yang tinggi, sedangkan iklim yang tidak kondusif dapat menurunkan produktivitas (Nawawi, 2013).

Menurut Wirawan (2015), iklim kerja adalah persepsi bersama pegawai mengenai lingkungan kerja fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi perilaku kerja. Sutrisno (2014) menambahkan bahwa iklim kerja mencakup hubungan antarpegawai, pola komunikasi, sistem penghargaan, dan dukungan pimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa iklim kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karena kondisi lingkungan yang nyaman dan mendukung akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, Handoko (2012) menjelaskan bahwa iklim kerja yang positif terbentuk melalui kepemimpinan yang adil, komunikasi terbuka, serta adanya kepercayaan dan penghargaan terhadap karyawan.

Dengan demikian, iklim kerja yang baik akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong peningkatan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.

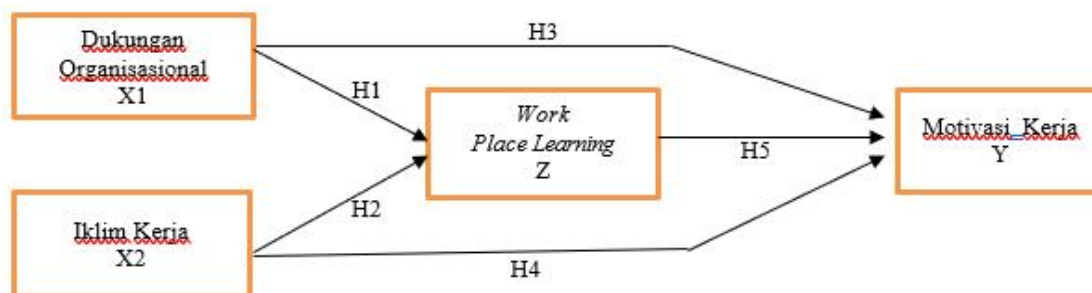
Indikator Iklim Kerja (Wirawan, 2015; Sutrisno, 2014):

1. Hubungan kerja yang harmonis antarpegawai.
2. Dukungan dan perhatian dari pimpinan.
3. Komunikasi dan koordinasi yang efektif.
4. Rasa aman dan kenyamanan lingkungan kerja.

Sistem penghargaan dan motivasi yang adil.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah, tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan pendekatan teoritis, maka model kerangka konseptual tersebut dapat jelaskan dan digambarkan, sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah Peneliti

Hipotesis

- H₁:** Dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap *work place learning* pada pegawai.
- H₂:** Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap *work place learning* pada pegawai Sekretariat.

H₃: Dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai.

H₄: Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai

H₅: *Work place learning* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai

Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat. Metode analisis yang digunakan adalah Metode analisis jalur (*path analysis*).

Definisi Operasional Variabel

1. Dukungan Organisasional (X₁)

Dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai berupa sarana, prasarana, serta perhatian terhadap kesejahteraan kerja.

Indikator (Komariah, 2012): rasa memiliki terhadap pekerjaan, kemampuan pegawai, pengalaman kerja, perilaku pegawai, motivasi kerja, dan perasaan pegawai.

2. Iklim Kerja (X₂)

Kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi perilaku dan kenyamanan pegawai dalam bekerja (Putra, 2000).

Indikator: sarana layanan sebagai penunjang, pemuas, percepatan kerja, kemudahan proses kerja, peningkatan produktivitas, dan kualitas sarana pendukung.

3. Work Place Learning (Z)

Aktivitas pembelajaran di tempat kerja yang meningkatkan keterampilan dan kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi (Hasibuan, 2005).

Indikator: kelengkapan peralatan, kualitas pegawai, kecepatan pelayanan, kepercayaan, dan sikap ramah tamah.

4. Motivasi Kerja (Y)

Dorongan dalam diri pegawai untuk menampilkan perilaku kerja optimal demi tercapainya tujuan organisasi (Hanafi, 2001).

Indikator: motivasi kerja, kesesuaian dengan aturan, ketepatan hasil kerja, pencapaian target, kualitas pekerjaan, kompetensi, perilaku baik, sarana pengaduan, serta sarana prasarana memadai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data:

- a). Data kualitatif, diperoleh melalui wawancara dan observasi.
- b). Data kuantitatif, berupa data angka hasil penyebaran kuesioner dan dokumen kepegawaian.

Sumber Data:

- a). Data primer diperoleh langsung dari pegawai melalui kuesioner.
- b). Data sekunder berasal dari dokumen internal, laporan instansi, dan literatur pendukung.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin berjumlah 98 orang. Karena jumlahnya kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel (sampel jenuh), sesuai pendapat Arikunto (2002).

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

1. Observasi terhadap kondisi dan aktivitas pegawai.
2. Wawancara dengan pimpinan dan pegawai untuk memperdalam informasi.
3. Dokumentasi dari arsip dan laporan instansi.
4. Kuesioner, dengan skala Likert lima poin (1–5), untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel.

Skala Pengukuran

Instrumen menggunakan Skala Likert:

- a. Sangat Setuju (5)
- b. Setuju (4)
- c. Ragu-Ragu (3)
- d. Tidak Setuju (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (1)

Skala ini digunakan untuk mengetahui tingkat dukungan dan tanggapan responden terhadap variabel penelitian

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis inferensial dengan pendekatan kuantitatif untuk menggambarkan hubungan antarvariabel secara sistematis dan faktual. Analisis dilakukan guna menjelaskan pengaruh kausal antara *Dukungan Organisasional* dan *Iklim Kerja* terhadap *Work Place Learning* serta *Motivasi Kerja* pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan mampu mengukur variabel yang dimaksud. Instrumen dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 (Solimun, 2004).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, untuk mengukur konsistensi internal antaritem pertanyaan. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai $Cronbach's Alpha > 0,60$ (Ghozali, 2009).

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel (Sani & Maharani, 2013). Model yang digunakan melibatkan variabel:

- a. X_1 = Dukungan Organisasional
- b. X_2 = Iklim Kerja
- c. Z = *Work Place Learning*
- d. Y = Motivasi Kerja

Persamaan Substruktural:

1. $Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \varepsilon_1$
2. $Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YZ} + \varepsilon_2$

Analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 21 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh parsial, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan.

Asumsi Analisis Jalur

Model analisis jalur ini didasarkan pada asumsi berikut (Solimun, 2017):

1. Hubungan antarvariabel bersifat linier, aditif, dan kausal.
2. Model bersifat rekursif (aliran kausal satu arah).
3. Variabel endogen diukur dalam skala interval.
4. Instrumen pengukuran valid dan reliabel.
5. Spesifikasi model didasarkan pada teori dan konsep yang relevan.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas

Adapun uji validitas atas instrumen didalam penelitian ini dapat disampaikan, yaitu:

Tabel. 1
Uji Validitas Instrumen Dukungan
Organisasional (X1)

Variable	rhitung	rtabel	Analisis
X1.1	0,635(**)	0,204	Valid
X1.2	0,730(**)	0,204	Valid
X1.3	0,794(**)	0,204	Valid
X1.4	0,804(**)	0,204	Valid
X1.5	0,679(**)	0,204	Valid
X1.6	0,605(**)	0,204	Valid

Sumber : Data primer diolah

Hasil uji validitas variabel independent yaitu dukungan organisasional (X1) disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid ini terbukti dengan membandingkan (rhitung) dengan rtabel pada $\alpha 0,05$ yang mana diambil keputusan jika nilai rhitung positif dan rhitung $>$ rtabel, maka instrumen pertanyaan tersebut valid.

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen Iklim
Kerja (X2)

Variable	rhitung	rtabel	Validitas
X2.1	0,675(**)	0,204	Valid
X2.2	0,762(**)	0,204	Valid
X2.3	0,796(**)	0,204	Valid
X2.4	0,809(**)	0,204	Valid
X2.5	0,770(**)	0,204	Valid
X2.6	0,553(**)	0,204	Valid

Sumber :data primer diolah

Hasil uji validitas variabel dependent yakni iklim kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid ini terbukti dengan membandingkan (rhitung) dengan rtabel pada $\alpha 0,05$ yang mana diambil keputusan jika nilai rhitung positif dan rhitung $>$ rtabel, maka instrumen pertanyaan valid.

Tabel 5.3
Uji Validitas Instrumen
Work Place Learning (Z)

Variable	rhitung	rtabel	Validitas
Z1.1	0,745(**)	0,204	Valid
Z1.2	0,758(**)	0,204	Valid
Z1.3	0,843(**)	0,204	Valid
Z1.4	0,799(**)	0,204	Valid
Z1.5	0,764(**)	0,204	Valid

Sumber :Data primer diolah

Hasil uji validitas variabel dependent yakni *work place learning* (Z) dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid ini terbukti dengan membandingkan (*r*hitung) dengan *r*tabel pada α 0,05 yang mana diambil keputusan jika nilai *r*hitung positif dan *r*hitung > *r*tabel, maka instrumen pertanyaan tersebut valid.

Tabel 5.4
Uji Validitas Instrumen
Motivasi Kerja (Y)

Variable	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Validitas
Y1.1	,456(**)	0,276	Valid
Y1.2	,593(**)	0,276	Valid
Y1.3	,703(**)	0,276	Valid
Y1.4	,689(**)	0,276	Valid
Y1.5	,577(**)	0,276	Valid
Y1.6	,723(**)	0,276	Valid
Y1.7	,735(**)	0,276	Valid
Y1.8	,600(**)	0,276	Valid
Y1.9	,442(**)	0,276	Valid

Sumber :data primer diolah

Hasil uji validitas variabel dependent yakni *motivasi kerja* (Y) dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid ini terbukti dengan membandingkan (*r*hitung) dengan *r*tabel pada α 0,05 yang mana diambil keputusan jika nilai *r*hitung positif dan *r*hitung > *r*tabel, maka instrumen pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas maka hasil dari jawaban kuesioner adalah reliabel, sebagai berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Data Baku	Keterangan
Dukungan Organisasional (X1)	0,779	0,60	Reliabel
Iklim Kerja (X2)	0,783	0,60	Reliabel
Work Place Learning (Z)	0,802	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,750	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Melihat dari data pada tabel tersebut terlihat nilai Cronbach's Alpha lebih besar dibanding dengan data baku, maka kesimpulannya hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini datanya reliabel.

Analisis Path dengan Metode Regresi Berganda

1. Hasil Regresi Struktur I

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda untuk menentukan kontribusi relatif tiap variabel bebas dalam menjelaskan

Tabel 5.6
Hasil Analisis Path dengan
Metode Regresi Berganda Uji Struktur I
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficient	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,707	2,560		6,526	,000					
Dukungan Organisa (X1)	,723	,119	,720	6,075	,001	,227	,724	,524	,990	1,004
Iklim Kerja (X2)	,748	,115	,742	6,504	,000	,254	,752	,552	,996	1,053

Sumber: Output Spss Diolah

pengaruhnya terhadap variabel terikat. Untuk menguji hal tersebut, perlu dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda melalui program spss, berikut ini rekapitulasi hasil regresi berganda tersebut adalah

Berdasarkan hasil perhitungan dari pengaruh antar variabel dukungan organisasional (X1) dan iklim kerja (X2) terhadap *work place learning* (Z), maka dapat disusun persamaan struktural untuk model analisis path tersebut sebagai berikut:

$$Z = 16,707 + 0,7231 + 0,748X2 = \sqrt{1 - 0,859}$$

Konstanta (a) = 16,707

Menunjukkan nilai *work place learning* (Z) saat variabel bebas bernilai nol, menandakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel antara.

X1 (dukungan organisasional) = 0,723

Artinya, setiap peningkatan dukungan organisasional akan meningkatkan *work place learning* sebesar 0,723 poin.

X2 (iklim kerja) = 0,748

Artinya, setiap peningkatan iklim kerja akan meningkatkan *work place learning* sebesar 0,748 poin.

R² = 0,859

Menunjukkan bahwa 85,9% variasi *work place learning* dapat dijelaskan oleh dukungan organisasional dan iklim kerja.

Pengujian Hipotesis Struktur I

Berdasarkan dari data hasil rekapitulasi uji regresi tersebut, ntuk menguji hipotesis secara parsial, digunakan nilai **ttabel** pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df = n - k = 98 - 3 = 95), sehingga diperoleh **ttabel = 1,646**. Berdasarkan nilai ini, pengujian hipotesis pertama dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Pengujian Hipotesis Pertama (H1)*

Dukungan Organisasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap *work place learning* (Z) pada Pegawai.

Variabel dukungan organisasional (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work place learning* (Z), ditunjukkan oleh nilai thitung = 6,075 > ttabel = 1,646 dan p = 0,001 < 0,05. Nilai beta = 0,720 menunjukkan bahwa X1 memberikan pengaruh langsung sebesar 72% terhadap Z. Dengan demikian, hipotesis **pertama diterima**.

2) *Pengujian Hipotesis Kedua (H2)*

Iklim Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Work Place Learning (Z) pada Pegawai.

Variabel iklim kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work place learning* (Z), dengan thitung = 6,504 > ttabel = 1,646 dan p = 0,000 < 0,05.

Nilai beta = 0,742 menunjukkan pengaruh langsung sebesar 74,2%. Dengan demikian, hipotesis *kedua diterima*.

Pengujian Hipotesis Struktur II

Untuk pembuktian hipotesis berikutnya yang telah diajukan beserta analisis dalam penelitian ini dari hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil Analisis Path dengan Metode
Regresi Berganda Uji Struktur II
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,391	4,023		6,062	,000					
Dukungan Organisasional (X1)	,694	,120	,693	5,783	,002	,376	,685	,575	,990	1,025
Iklim kerja i(X2)	,760	,118	,759	6,440	,001	,450	,750	,649	,993	1,099
Work Place Learning (Z)	,838	,114	,831	7,350	,000	,570	,875	,775	,997	1,113

Sumber : lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan dari pengaruh antar variabel dukungan organisasional (X1), iklim kerja (X2) terhadap *work place learning* (Z) dan motivasi kerja (Y), maka dapat disusun persamaan struktural untuk model analisis path tersebut sebagai berikut:

$$Y = 24,391 + 0,694X_1 + 0,760X_2 + 0,838Z + \sqrt{1-0,816}^2$$

Berdasarkan persamaan struktural tersebut diketahui bahwa:

Konstanta (a) = 24,391

Menunjukkan nilai tetap saat semua variabel bebas bernilai nol, artinya variabel bebas dan perantara berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja).

X1 (Dukungan Organisasional) = 0,694

Setiap peningkatan dukungan organisasional akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,694 poin.

X2 (Iklim Kerja) = 0,760

Setiap peningkatan iklim kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,760 poin.

Z (Work Place Learning) = 0,838

Setiap peningkatan *work place learning* akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,838 poin.

R² = 0,816

Menunjukkan bahwa 81,6% variasi motivasi kerja dijelaskan oleh dukungan organisasional, iklim kerja, dan *work place learning*.

Hasil *path analysis* variabel X1, X2 dan Z terhadap Y, untuk melihat uji

hipotesis tersebut, yaitu:

1) *Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)*

Dukungan Organisasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada Pegawai.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa dukungan organisasional (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja (Y), dengan thitung = 5,783 > ttabel = 1,647 dan $p = 0,002 < 0,05$. Nilai beta = 0,693 menunjukkan pengaruh langsung sebesar 69,3%. Dengan demikian, hipotesis **ketiga diterima**.

2) *Pengujian Hipotesis ke empat (H4)*

Iklim Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada Pegawai.

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa Iklim Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja (Y), dengan thitung = 6,440 > ttabel = 1,647 dan $p = 0,001 < 0,05$. Nilai beta = 0,759 menunjukkan pengaruh langsung sebesar 75,9%. Dengan demikian, hipotesis **keempat diterima**.

3) *Pengujian Hipotesis ke lima (H5)*

Work place learning (Z) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada Pegawai.

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa Work Place Learning (Z) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja (Y), dengan thitung = 7,350 > ttabel = 1,647 dan $p = 0,000 < 0,05$. Nilai beta = 0,831 menunjukkan pengaruh langsung sebesar 83,1%. Dengan demikian, hipotesis **kelima diterima**.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dapat gambarkan model diagram jalurnya sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Work Place Learning* pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Zain (2014) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Place Learning. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan teori dari Winardi (2010:88) yang menyatakan bahwa dukungan organisasional merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Tingginya tingkat perceived organizational support akan mendorong peningkatan kepuasan kerja (job satisfaction), menurunkan keinginan untuk keluar (turnover intention), dan memperkuat loyalitas serta retensi karyawan.

Implikasi praktis dari hasil ini menunjukkan bahwa organisasi, dalam hal ini Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin, perlu terus memperkuat bentuk-bentuk dukungan nyata kepada pegawai, seperti kesempatan promosi, pelatihan yang relevan, peningkatan kesejahteraan, serta adanya perhatian dari pimpinan terhadap kebutuhan pegawai. Dukungan ini akan diinterpretasikan oleh pegawai sebagai bentuk penghargaan dan respek dari organisasi, yang pada gilirannya mendorong munculnya perilaku positif, seperti peningkatan motivasi belajar, loyalitas, serta kualitas hubungan kerja antarlembaga.

Dengan demikian, Dukungan Organisasional bukan hanya memengaruhi aspek emosional pegawai, tetapi juga berdampak langsung terhadap perilaku belajar mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu menjadikan penguatan dukungan organisasional sebagai strategi penting dalam pengembangan kapasitas SDM secara berkelanjutan.

2. Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Place Learning* pada Sekretariat DPR Kabupaten Tapin.

Penemuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iwan Setiawan (2015), yang menyatakan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Place Learning*. Dalam konteks ini, iklim kerja mencakup berbagai faktor fisik dan psikologis di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja pegawai.

Lebih lanjut, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Moenir (2012:119), iklim kerja merupakan perpaduan antara berbagai kondisi lingkungan fisik dan non-fisik yang memengaruhi perilaku kerja individu, termasuk suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, serta kondisi umum ruang kerja. Iklim kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan kapasitas kerja, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya efisiensi dan produktivitas pegawai.

Hasil ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin. Diperlukan perhatian khusus terhadap aspek-aspek yang membentuk iklim kerja yang mendukung, seperti kebersihan dan kerapian ruang kerja, kelengkapan fasilitas kantor (misalnya komputer, transportasi pelayanan darurat seperti ambulans), serta penyediaan sarana layanan yang nyaman seperti ruang tunggu. Selain itu, kecepatan dan ketertiban dalam proses pelayanan kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk iklim kerja yang positif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, pegawai akan lebih termotivasi untuk terus belajar, berbagi pengetahuan, dan mengembangkan kompetensinya di tempat kerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan organisasi secara menyeluruh.

3. Dukungan Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Dewi Murni (2014) yang menyatakan bahwa dukungan organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dukungan yang diberikan organisasi, baik dalam bentuk perhatian, pelatihan, fasilitas kerja, maupun penghargaan, berkontribusi langsung terhadap meningkatnya semangat dan dorongan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pendapat Muzzakir (2013:77) yang mendefinisikan dukungan organisasional sebagai upaya organisasi dalam menciptakan kenyamanan kerja, termasuk dalam membantu individu mentransfer serta mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan dalam berbagai situasi kerja. Dukungan tersebut tidak hanya menunjang keberhasilan tugas pegawai, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan standar profesionalisme mereka.

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi memperhatikan kebutuhan dan perkembangan individu. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin perlu secara berkelanjutan memperkuat dukungan organisasional, baik melalui program pelatihan, tugas belajar, pemberian insentif, maupun pembinaan yang berkelanjutan. Dukungan semacam ini akan memberikan dampak positif, tidak hanya pada kualitas kerja pegawai, tetapi juga pada

kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan produktif dalam menjalankan tugas, sehingga mendorong terciptanya pelayanan publik yang optimal dan berkualitas.

4. Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Iwan Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa iklim kerja secara signifikan memengaruhi motivasi kerja pegawai. Iklim kerja yang positif mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Secara teoritis, hal ini juga diperkuat oleh pendapat Moenir (2012:121) yang menjelaskan bahwa fungsi utama iklim kerja adalah menciptakan kondisi dan situasi kerja yang memungkinkan percepatan proses pelaksanaan tugas. Iklim kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi waktu, kualitas hasil kerja, kenyamanan, serta stabilitas kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan motivasi individu dalam bekerja.

Dalam konteks organisasi publik seperti Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin, implikasi dari hasil ini sangat penting. Organisasi perlu berupaya menciptakan dan menjaga iklim kerja yang kondusif melalui penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, ruang tunggu yang representatif, serta sistem pelayanan yang efisien dan tidak berbelit-belit. Penerapan layanan satu pintu (*one-stop service*) juga dapat menjadi strategi untuk menyederhanakan proses kerja dan meningkatkan kepuasan kerja maupun pelayanan publik. Selain itu, aspek pengelolaan sumber daya manusia juga perlu diperhatikan. Pegawai yang kompeten dan dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, peningkatan iklim kerja secara menyeluruh akan berdampak positif terhadap produktivitas, kualitas pelayanan, dan kepuasan kerja pegawai.

5. *Work Place Learning* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa *Work Place Learning* berdampak signifikan terhadap motivasi kerja. Secara teoritis, hal ini didukung oleh pendapat Hanif (2014:35) yang menjelaskan bahwa *Work Place Learning* merupakan bentuk pembelajaran yang bersifat lebih organik dan mendalam dibandingkan pelatihan formal. Pembelajaran ini berlangsung secara alami melalui pengalaman kerja, interaksi, dan tantangan yang dihadapi sehari-hari, sehingga memiliki dampak yang kuat terhadap pengembangan diri dan motivasi intrinsik pegawai.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin, peningkatan *Work Place Learning* dapat dilakukan melalui berbagai strategi pembelajaran yang menyatu dengan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Salah satu bentuknya adalah magang, yaitu kegiatan yang memungkinkan pegawai terlibat langsung dalam praktik kerja nyata. Melalui magang, pegawai tidak hanya memperoleh pemahaman teknis, tetapi juga menyerap nilai-nilai dan budaya kerja yang berlaku di lingkungan organisasi, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih kontekstual dan bermakna.

Selain itu, *coaching* juga menjadi strategi penting dalam mendukung *Work Place Learning*. *Coaching* merupakan proses pembinaan yang dilakukan melalui pertemuan terstruktur antara pegawai (*coachee*) dengan pelatih (*coach*), di mana hasil diskusi tersebut kemudian diterapkan dalam pekerjaan nyata. Dengan demikian, pembelajaran terjadi secara langsung dan berkelanjutan sesuai kebutuhan individu dan organisasi. Strategi lainnya

adalah mentoring, yakni pendampingan yang bersifat jangka panjang dan fleksibel. Mentoring tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional pegawai dalam suasana yang suportif. Ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kepercayaan diri dan motivasi kerja. Peningkatan *Work Place Learning* juga dapat dilakukan melalui pertukaran pegawai, baik antar divisi, antar organisasi, bahkan lintas sektor. Tujuannya adalah agar pegawai mendapatkan pengalaman kerja dalam konteks yang berbeda, memperluas wawasan, serta memahami beragam pendekatan dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan organisasi. Strategi lain yang relevan adalah benchmarking atau patok banding, yaitu kegiatan mengamati langsung praktik-praktik terbaik dari organisasi lain yang telah terbukti efektif. Meskipun kegiatan ini bersifat observatif dan biasanya berdurasi singkat, benchmarking sangat bermanfaat dalam memberikan inspirasi serta pemahaman baru yang dapat diadaptasi untuk meningkatkan kinerja internal. Terakhir, penugasan khusus seperti proyek strategis atau program prioritas organisasi dapat dimanfaatkan sebagai sarana *Work Place Learning*. Tugas-tugas ini menuntut keterlibatan aktif dan pemecahan masalah secara langsung, yang tidak hanya mengasah keterampilan teknis dan manajerial, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab serta kepemilikan terhadap hasil kerja. Dengan menerapkan berbagai pendekatan tersebut secara konsisten, pegawai tidak hanya memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, tetapi juga lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran akan mendorong terbentuknya budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

1. Hasil uji hipotesis pertama dinyatakan bahwa variabel dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap *work place learning* pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin.
2. Hasil uji hipotesis kedua dinyatakan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap *work place learning* pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin.
3. Hasil uji hipotesis ketiga dinyatakan bahwa variabel dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin.
4. Hasil uji hipotesis keempat dinyatakan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin.
5. Hasil uji hipotesis kelima dinyatakan bahwa variabel *work place learning* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapin.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, Prof.Dr. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta Asri, Marwan. 2011, *Manajemen*, Nova Bandung
- Abdul Kadir, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinspora Kabupaten Balangan*, Unlam. Banjarmasin
- Burhannudin, 2013, *Kepemimpinan*, Salemba, Jakarta
- Berta. Indrawan, 2011, *Pengantar Ilmu Manajemen Sarana Prasarana Kerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Dewi.Ratna, 2012, *Otomatisasi Tata Kelola Sarana dan Prasarana*, Rineka Cipta, Jakarta

-
- Darmawan, 2012, *Pimpinan Transpormasi Era Global*, Ainnan Media Jaya, Surabaya
- Eva Dwi Andri, 2012, *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dan efektivitas organisasi Pada Dinas Koperasi Kabupaten Barito Timur*, Unlam. Banjarmasin
- Erni, 2013, *Pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pada Pemko Banjarmasin*, Unlam, Banjarmasin
- Edwin Mahesa, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ghojali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*: BPFE UNDIP, Semarang
- Hanafi, 2011, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Rineka Cipta, Jakarta Heidjrachman dan Husnan, 2010, *Manajemen SDM dan Kepegawaian*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko. T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Buku III: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, 2010, *Manajemen SDM*, Bumi Aksara, Jakarta Hartoyo, 2011, *Azaz-azaz Kepemimpinan*, Balai Pustaka, Jakarta Ikhsanudin, 2012, *Manajemen SDM*, Rineka Cipta, Jakarta Indriyo. Saputra, 2010, *Kepemimpinan*, Liberty, Jakarta
- Rahman, Y., Ujianto, U., & Cempena, I. B. (2024). Measurement model of the influence of strategic management accounting on the growth of drinking water companies in South Kalimantan. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 3065-3080.
- Rahman, Y. (2014). Pengaruh Efektivitas Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sampurna Rattan Carpet Industri Martapura. *Jurnal KINDAI*, 10(1), 54-64.
- Rahman, Y. (2018). Pengaruh Motivasi, Metode Pembelajaran dan Lingkungan terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Pada Mahasiswa Semester VI STIE Pancasetia Banjarmasin Kampus Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1), 2615-2134.