

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN ACEH TAMIANG**

TESIS

*Diajukan guna memenuhi persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2
Program Studi Magister Manajemen*

Oleh:

**RENO PUTRA TAMA
NPM 1920030125**



**PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Reno Putra Tama
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030125
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang

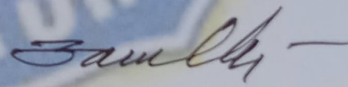
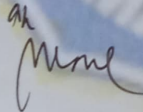
Pengesahan Tesis :

Medan, 15 Juli 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

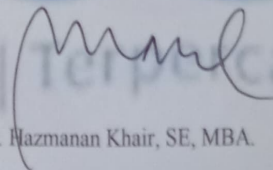
Dr. Bahril Datuk S, SE, MM, QIA

UMSU

Diketahui,

Direktur

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Triono Eddy, SH, M.Hum.

Dr. Hazmanan Khair, SE, MBA.

PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN ACEH TAMIANG

RENO PUTRA TAMA

1920030125

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar magister manajemen pada hari jum'at, tanggal 15 Juli 2022

Komisi Penguji

1. Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA

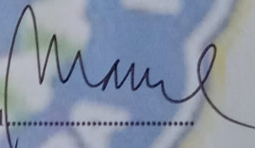
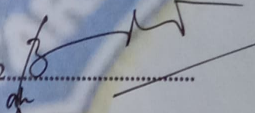
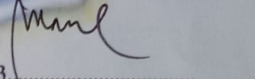
Ketua

2. Dr. BAHDIN NUR TANJUNG, S.E., MM.

Sekretaris

3. Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

Anggota

1. 
2. 
3. 

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN ACEH TAMIANG

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan tim penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian teks ini bukan hasil karya penelitian sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 15 Juli 2022
Penulis



RENO PUTRA TAMA
NPM. 1920030125

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN ACEH TAMIANG

Reno Putra Tama
NPM 1920030125
Magister Manajemen

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 39 orang. Secara parsial budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,477 atau 47,7% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja dengan variabel bebasnya, budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi adalah kecil. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,227 yang berarti 22,7% variasi dari kinerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi. Sedangkan sisanya 77,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya organisasi, pelatihan, kompensasi dan kinerja.

ABSTRAC

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, TRAINING AND COMPENSATION ON PERFORMANCE OF DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN ACEH TAMIANG

Reno Putra Tama
NPM 1920030125
Master of Management

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture on performance, to determine and analyze the effect of training on performance, to determine and analyze the effect of compensation on performance and to determine and analyze the influence of organizational culture, training and compensation on the performance of the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang Employees. One Pintu Integrated Service for Aceh Tamiang Regency. The type of approach in this study is associative, associative research is research that aims to determine the effect of the independent variable X on the dependent variable Y and how closely the influence or relationship is. In this study, the population was all employees of the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang, amounting to 39 people. Partially, organizational culture has no significant effect on performance. Partially, training does not have a significant effect on performance. Partially compensation has a significant effect on performance. Simultaneously, organizational culture, training and compensation have a significant influence on the performance of the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. From the results of the coefficient of determination obtained an R value of 0.477 or 47.7% which means that the relationship between performance and the independent variables, organizational culture, training and compensation is small. The R-Square value in this study is 0.227, which means 22.7% of the variation in performance is explained by the independent variables, namely organizational culture, training and compensation. While the remaining 77.3% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational culture, training, compensation and performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. selanjutnya shalawat dan salam peneliti sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-2 program studi magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan tesis ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis. Peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih terutama kepada:

1. Keluarga Kecilku mendukung dan memberikan dukungan moril, materi dan spituirial kepada peneliti serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada peneliti.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Triyono Eddy, S.H., M.Hum, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, MBA, selaku ketua program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
6. Bapak Dr. Bahril Datuk S, SE, M.M, QIA, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
7. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada peneliti.
8. Pimpinan dan seluruh Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang yang telah banyak membantu peneliti selama melakukan penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.
9. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada peneliti, terima kasih atas kerja

samanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.

Akhir kata peneliti ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 15 Juli 2022
Peneliti,

RENO PUTRA TAMA
1920030125

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRAC	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah.....	4
1.4. Rumusan Masalah	4
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2. Faktor-Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ..	8
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai	9
2.1.2. Budaya Organisasi.....	11
2.1.2.1..Pengertian Budaya Organisasi	11
2.1.2.2 Karateristik Budaya Organisasi.....	13
2.1.2.3. Indikator Budaya Organisasi.....	14
2.1.3. Pelatihan	15
2.1.3.1. Pengertian Pelatihan	15
2.1.3.2. Manfaat Pelatihan.....	16

2.1.3.3. Indikator Pelatihan	19
2.1.3. Kompensasi	21
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi	21
2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	22
2.1.3.3. Indikator Kompensasi	25
2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	26
2.3. Kerangka Konseptual	28
2.4. Hiopotesis.....	29
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1. Pendekatan Penelitian	30
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.3. Populasi Dan Sampel Penelitian	31
3.4. Defenisi Operasional Variabel	32
3.5. Tehnik Pengumpulan Data.....	33
3.6. Tehnik Analisis Data.....	34
BAB 4 HASIL PENELITIAN	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	42
4.1.2 Identitas Responden	42
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	43
4.1.4 Model Regresi	49
4.2 Pembahasan	55
BAB 5 PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58
5.3 Keterbatasan Penelitian	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	29
Tabel 3.2 Defenisi Operasional	31
Tabel 3.3 Skala Likert	33
Tabel 3.4 Uji Validitas Budaya Organisasi	34
Tabel 3.5 Uji Validitas Pelatihan	35
Tabel 3.6 Uji Validitas Kompensasi	35
Tabel 3.7 Uji Validitas Kinerja	34
Tabel 3.8 Uji Reliabelitas	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.3 Lama Bekerja	42
Tabel 4.4 Jawaban Variabel Kinerja	43
Tabel 4.5 Jawaban Variabel Budaya Organisasi	44
Tabel 4.6 Jawaban Variabel Pelatihan	45
Tabel 4.7 Jawaban Variabel Kompensasi	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	51
Tabel 4.10 Hasil Uji f	52
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka konseptual	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting pada sebuah instansi pemerintah dalam mengatur dan memanfaatkan pegawai secara produktif untuk mencapai tujuan instansi pemerintah. Dimana sumber daya manusia di dalam instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi untuk menghasilkan kinerja.

Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seorang pegawai atau bisa dikatakan juga sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai instansi dapat melakukan beberapa cara misalnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan serta kesejahteraan pegawai sesuai ketentuan tentang pelayanan publik.

Kinerja sebuah organisasi berdasarkan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya, dimana kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai dari kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan dengan karyawan sebagai faktor utama penilaian. Perusahaan yang memiliki performa kinerja yang baik dapat bersaing secara kompetitif dengan tetap menjaga kualitas dan integritasnya.

Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada suatu kelompok yang digunakan sebagai tuntunan dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Budaya organisasi bisa dikatakan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan menampung keberagaman. Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya.

Budaya organisasi dapat menjadi sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Melalui budaya organisasi diharapkan setiap individu yang ada di dalam suatu organisasi lebih loyal dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan atau melatih keterampilan dan pengetahuan terhadap pegawai suatu organisasi. Dengan mempersiapkan latihan untuk profesi tertentu yang disesuaikan dengan teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu memperbaiki kecakapan dalam pelaksanaan kegiatannya.

Pelatihan merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi. Dengan adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan instansi.

Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai, yaitu rekan kerja, keluarga, dan

masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja pegawai. Jadi dengan adanya kompensasi tersebut pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang merupakan instansi yang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal dan penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Demi tercapainya harapan tersebut, maka instansi harus dapat menciptakan budaya organisasi yang baik, program pelatihan kepada pegawainya, dan kompensasi yang sesuai agar terbentuk tim kerja yang baik serta menciptakan kepuasan kerja untuk pegawai. Dengan program pelatihan yang dilaksanakan dan budaya organisasi yang baik serta kompensasi yang sesuai untuk pegawai diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri sekaligus dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja, sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik, optimal dan lebih produktif sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu kinerja pegawai yang lebih baik.

Namun dari semua kegiatan dan keinginan tersebut dalam pelaksanaannya selalu ada kendala-kendala yang dihadapi, diantara berkaitan dengan budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi. Pada budaya organisasi masih ada beberapa pegawai yang belum mengikuti aturan-aturan yang telah dibuat Instansi. Sedangkan pada pelatihan masih belum efektif serta kompensasi yang diberikan masih belum sesuai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan.
2. Budaya organisasi belum tercipta dengan baik antar pegawai.
3. Pelatihan yang diselenggarakan belum terlaksana secara menyeluruh, masih ada pegawai yang belum mengikuti pelatihan.
4. Kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan ketentuan pelayanan publik.

1.3. Batasan Masalah

Untuk memperjelas arah penelitian, maka penelitian ini hanya pada pegawai yang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Untuk menghindari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja, maka peneliti memberikan batasan masalah hanya pada masalah budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.

1.4. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

4. Apakah Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.

1.6. Masalah Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan dalam konsep teori mengenai Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan untuk memperbaiki, meningkatkan serta mengetahui teori peningkatan kinerja melalui pengembangan pegawai dalam budaya

organisasi, pelatihan dan kompensasi bagi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang

3. Manfaat lainnya.

Sebagai saran informasi bagi pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dengan penelitian ini.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Luthans (2015:165) melalui pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas atas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut Dessler (2016:87) kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Simamora (2014:314) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh organisasi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2019:94) mengemukakan kinerja (kinerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa definisi kinerja pegawai yang diberikan oleh beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan gabungan perilaku

dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya serta syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi serta di lakukan secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh sebuah instansi. Kinerja pegawai akan sangat mempengaruhi produktivitas instansi secara keseluruhan. Produktivitas instansi akan rendah apabila kinerja pegawai dalam instansi tersebut rendah, dan sebaliknya instansi akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja pegawainya tinggi. Kinerja pegawai akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya

2.1.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2011:67-68) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya pegawai bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan pegawai di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.
- b. Motivasi Setiap pegawai memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam

rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, kompensasi, dan lain sebagainya

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2016:206) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Dessler (2016:329) menyatakan beberapa indikator utama dalam penilaian kinerja adalah:

1. Kualitas pekerjaan Kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterimanya kerja yang telah dilakukan.
2. Produktivitas Mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan Keterampilan / keahlian dan informasi praktis, dan teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Kehandalan Sejauh mana seorang pegawai dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.
5. Ketersediaan Sejauh mana seorang pegawai tepat pada waktunya, dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Ketidaktergantungan Sejauh mana kerja yang dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2016:102) terdapat tujuh indikator kinerja:

1. Tujuan. Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
5. Kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif. Motif merupakan alasan atau pendorog bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.
7. Peluang Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan kinerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari nilai-nilai, set, kepercayaan, komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang memberikan arahan kepada masyarakat. Ide dasar dari budaya tiba melalui berbagi proses pembelajaran yang didasarkan pada alokasi sumber daya yang tepat.

Menurut Schein (2016:89) kebudayaan adalah kumpulan dari berbagai nilai-nilai dan perilaku yang dapat dianggap sebagai panduan untuk sukses. Sedangkan menurut Kotter dan Heskett (2017:135), budaya adalah kumpulan keyakinan, perilaku dan nilai-nilai yang mengandung masyarakat normal. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya diperoleh pengetahuan, penjelasan, nilai-nilai, keyakinan, komunikasi dan perilaku dari sekelompok besar orang, pada saat yang sama dan tempat yang sama.

Jacques (Nimran, 2018:134) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi tersebut. Pengertian Budaya organisasi mempunyai makna yang luas.

Luthans (2016:947) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Robbins (2017:247) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lainnya Untuk dapat memahami lebih lanjut mengenai sistem makna budaya organisasi, maka dilakukan beberapa penelitian yang telah mendeskripsikan karakteristik – karakteristik yang dapat mencerminkan budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan.

2.1.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2018:256) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Tujuh poin tersebut adalah:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana perusahaan menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian ke Hal yang Rinci Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi Hasil Sejauh mana manajemen fokus terhadap hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu seperti menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.
4. Orientasi Orang Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu seperti mendorong karyawan yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menjalankan ide-ide.
5. Orientasi Tim Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu seperti dukungan manajemen pada karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain.
6. Keagresifan Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai seperti persaingan yang sehat antar karyawan dalam bekerja, karyawan didorong untuk mencapai produktivitas optimal.
7. Kemantapan Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.1.2.3. Indikator Budaya Organisasi

Luthans (2017:123) juga menyatakan beberapa indikator budaya organisasi, yaitu:

1. Observed behavioral regularities (regularitas perilaku yang diamati). Keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota organisasi lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. Norma-norma. Standar perilaku, termasuk pedoman tentang jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan dan kerjasama antara manajemen dan pegawai.
3. Nilai-nilai dominan. Nilai-nilai utama yang didukung dan diharapkan oleh organisasi yang dimiliki bersama oleh anggota, seperti kualitas produk dan jasa yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, dan tingkat efisiensi yang tinggi.
4. Filosofi. Mencakup berbagai kebijakan yang menyatakan keyakinan organisasi tentang bagaimana pegawai dan/atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan-aturan. Mencakup pedoman yang ketat tentang bagaimana berperilaku secara bersama-sama dalam organisasi. Pedoman tersebut mendikte perilaku yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai; menyangkut hal-hal seperti produktivitas, hubungan pelanggan dan kerjasama antar kelompok. Pendatang baru harus mempelajari aturan tersebut agar diterima sebagai “anggota penuh”.

6. Iklim organisasi. Merupakan “perasaan” keseluruhan yang disampaikan melalui tatanan fisik, cara anggota berinteraksi, dan cara anggota organisasi berperilaku terhadap pelanggan dan orang luar lainnya.

Sedangkan menurut Hofstede (2017:247) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Power Distance Hal ini didefinisikan sebagai tingkat karyawan dan manajemen perilaku yang telah didasarkan pada hubungan yang sempurna antara tindakan perencanaan formal dan informal
2. Individualism Dalam perbedaan dimensi antara kepuasan organisasi dan kepentingan diri sendiri telah diimbangi dengan sempurna.
3. Uncertainty avoidance Ketidakpastian dan ambiguitas berdasarkan toleransi membantu dalam mengurangi keinginan orang.
4. Maskulinitas Muncul dalam menghindari peduli dan promosi daripada tingkat keberhasilan berdasarkan tantangan, penghinaan dan ambisi.

2.1.3. Pelatihan

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2018:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2015:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu instansi.

2.1.3.2. Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2015:217), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

- g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 - i. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
 - j. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
 - k. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 - l. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
2. Manfaat untuk perusahaan
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - c. Memperbaiki sumber daya manusia
 - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - f. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
 - g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
 - h. Membantu pengembangan perusahaan
 - i. Belajar dari peserta
 - j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan.
 - k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan
 - l. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif

- m. Membantu pengembangan promosi dari dalam
 - n. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.
 - o. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
 - p. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi
 - q. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan
 - r. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen
 - s. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal
 - t. Mendorong mengurangi perilaku merugikan
 - u. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
 - v. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
 - w. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja
3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.
- a. Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
 - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
 - c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif

- d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
- e. Meningkatkan keterampilan interpersonal
- f. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi
- g. Meningkatkan kualitas moral
- h. Membangun kohesivitas dalam kelompok
- i. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
- j. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

2.1.3.3. Indikator Pelatihan

Menurut Sofyandi dalam Noviantoro (2018:39), indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- a. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu up to date.
- b. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

- e. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan.

Sedangkan indikator pelatihan menurut Mangkunegara digunakan untuk mengukur sejauh mana efektifitas pelatihan yang diberikan kepada pegawai sebagai berikut :

1. Jenis pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan tersebut, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja, produktifitas pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan penelitian, pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mencapai kinerja yang maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
3. Materi, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.
4. Metode yang digunakan, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut.
5. Kualifikasi peserta, dalam hal ini ialah pegawai yang memang membutuhkan pelatihan dan peningkatan produktifitas.
6. Kualifikasi pelatihan, dimana pelatih atau instruktur harus memiliki kemampuan untuk mengisi kegiatan pelatihan agar peserta benar – benar paham terhadap materi dan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan.
7. Waktu, dalam hal ini pelatihan membutuhkan banyak waktu untuk benar – benar maksimal dalam pelaksanaannya. Semakin sering pegawai mendapat

pelatihan, maka kemampuan dan keterampilan pegawai tersebut akan meningkat.

2.1.4. Kompensasi

2.1.4.1. Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap kinerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, kinerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2015:179).

Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Selain itu, ada beberapa definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

- 1) Menurut Sihotang (2017:220), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.
- 2) Menurut Rivai (2015:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.
- 3) Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2017:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

- 4) Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2015:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2015:127-129) antara lain sebagai berikut.

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika

serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup/Cost of Living. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
7. Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar,

karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Sehingga dalam pemberian kompensasi harus adil dan layak agar mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.3. Indikator Kompensasi

Hasibuan (2017:86) mengemukakan dimensi dan indikator kompensasi secara umum yaitu:

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi Tidak Langsung

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawannya. yaitu:

1. Kompensasi Langsung

- a. Gaji
 - b. Insentif
2. Kompensasi Tidak Langsung
- a. Fasilitas Kantor
 - b. Tunjangan
 - c. Asuransi

Menurut Husein Umar indikator kompensasi adalah :

1. Gaji, merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan.
2. Insentif, ialah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu - waktu.
3. Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja..
4. Upah, bisa dikatakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
5. Asuransi, merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, atau kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Peneliti
1	Jojo L. Sihotang (2017)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Njonja Meneer Semarang	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat, positif dan signifikan antara kompensasi, pelatihan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan

			<p>hasil penelitian, peneliti menyarankan agar perusahaan menambah keragaman jenis kompensasi, menambah besaran nilai kompensasi, lebih sering menyelenggarakan pelatihan kerja, menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan dan mendukung serta mendorong karyawan dalam mengambil keputusan dan resiko pekerjaan</p>
2	Hendra (2020)	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan</p>	<p>Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor budaya, pelatihan dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi</p>

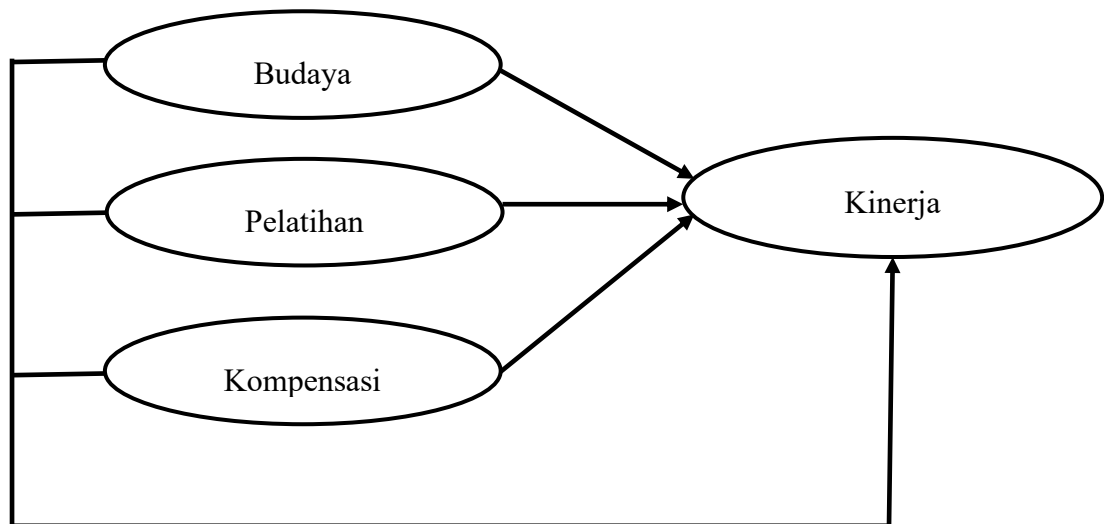
			memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
3	Rizki Mutaqin (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi kontruksi PT. AL khususnya untuk dimensi misi, memiliki pengaruh paling kuat dengan dimensi kemampuan pada kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi kontruksi PT. AL khususnya dimensi tunjangan, memiliki pengaruh paling kuat terhadap dimensi kemampuan pada kinerja karyawan. Serta budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan divisi kontruksi PT. AL
4	Hapy Septia Nugraheni (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil hipotesis, kedua aspek pelatihan dan budaya organisasi masing-masing memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Dari hasil uji penelitian yang menyatakan bahwa semakin baik pelatihan dan budaya organisasi maka semakin baik juga kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan penelitian. Kerangka konseptual ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka konseptual ini merupakan suatu argumentasi penelitian dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka

konseptual menggunakan logika deduktif (untuk metode kauntitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis-premis dasarnya.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka penelitian disajikan pada gambar 2.1:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Sumber data diolah oleh peneliti.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

H2: Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

h3: apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

H3: Apakah ada pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB 3

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian.

Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang, dengan jadwal kegiatan seperti table 3.1. berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	KEGIATAN	TAHUN 2022						
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUNI	JULI
1	Pengesahan Judul Tesis							
2	Penyusunan Proposal Tesis							
3	Seminar Proposal Tesis							
4	Revisi Proposal Tesis							
5	Uji Coba Penelitian							
6	Penelitian							
7	Analisis Data Penelitian							
8	Seminar Hasil							
9	Ujian Tesis							

3.3. Populasi dan sampel

1. Populasi.

Menurut Sugiyono (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 39 orang.

2. Sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan melihat populasi dari obyek penelitian, sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang dengan jumlah sebesar 39 orang.

Pengambilan sampel menggunakan teknik acak, peneliti akan mentransifikasi sampel yang akan digunakan. Jumlah anggota sampel dinyatakan dengan ukuran sampel, yaitu sampel yang 100% mewakili populasi adalah sama dengan populasi. Makin besar sampel mendekati jumlah populasi makin kecil peluang kesalahan begitu juga sebaliknya, makin kecil sampel menjauhi populasi maka semakin besar peluang kesalahannya. Dalam menghitung sampel penulis akan menggunakan table kricjie. Dengan jumlah populasi 39, maka sesuai dengan table kricjie sampel yang akan digunakan adalah 39 responden.

3.4. Definisi Operasional Variabel.

Definisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Budaya organisasi (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator
Kinerja (Y)	Robbins (2017:216), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1.Kualitas 2.Kuantitas. 3.Ketepatan waktu. 4.Efektivitas. 5.Kemandirian. 6.Komitmen.
Budaya Organisasi (X1)	Luthans (2016:231), Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai perilaku anggota organisasi. Karena setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aturan perilaku yang diamati. 2. Norma standar perilaku. 3. Nilai dominan. 4. Filosofi. 5. Aturan.
Pelatihan (X2)	Widodo (2017:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi, 4. Metode, 5. Tujuan.
Kompensasi (X3)	Sihotang (2017), Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi Tidak Langsung

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan.
2. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
3. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden. Menurut Sugiyono (2017:199), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 40 orang yang dijadikan sampel penelitian.

Tabel 3. 3 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data.

Pada sub teknik pengolahan data ini menguraikan metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis penelitian.

1. Uji Validitas Dan Relibialitas

a. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177), menunjukkan derajat ketepatan- 69 antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item terebut dinyatakan tidak valid. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

- n : Jumlah sampel
- X : Budaya organisasi/Pelatihan/Kompensasi
- Y_i : Kinerja pegawai
- $\sum x_i$: Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$: Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$: Kuadrat Jumlah pengamatan variabel x

$(\sum x_i)^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$: Kuadrat Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i y_i)$: Jumlah hasil kali variabel x dan y

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka butir yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel, apabila nilai $r \geq r$ tabel, maka instrumen tersebut adalah valid. Apabila $r < r$ tabel, maka butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item didalam instrumen penelitian (Siswadi, 2016).

Tabel 3.7 Uji Validitas Kinerja (Y)

No. Item	Nilai Korelasi	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Y.1	0,536	0,000	Valid
Y.2	0,580	0,000	Valid
Y.3	0,363	0,021	Valid
Y.4	0,491	0,001	Valid
Y.5	0,336	0,034	Valid
Y.6	0,520	0,001	Valid
Y.7	0,372	0,018	Valid
Y.8	0,657	0,000	Valid
Y.9	0,432	0,005	Valid
Y.10	0,643	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (2022)

Tabel 3.4 Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

No. Item	Nilai Korelasi	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1.1	0,723	0,000	Valid
X1.2	0,809	0,000	Valid
X1.3	0,721	0,000	Valid
X1.4	0,815	0,000	Valid
X1.5	0,72	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (2022)

Tabel 3.5 Uji Validitas Pelatihan (X2)

No. Item	Nilai Korelasi	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X2.1	0,695	0,000	Valid
X2.2	0,633	0,000	Valid
X2.3	0,742	0,000	Valid
X2.4	0,443	0,000	Valid
X2.5	0,807	0,000	Valid
X2.6	0,528	0,000	Valid
X2.7	0,661	0,000	Valid
X2.8	0,561	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (2022)

Tabel 3.6 Uji Validitas Kompensasi (X3)

No. Item	Nilai Korelasi	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X3.1	0,682	0,000	Valid
X3.2	0,788	0,000	Valid
X3.3	0,702	0,000	Valid
X3.4	0,746	0,000	Valid
X3.5	0,591	0,000	Valid
X3.6	0,793	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil dari data tabel diatas, bahwa semua butir pernyataan untuk masing – masing variabel dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2013), menyatakan bahwa “ Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach. Menurut (Arikunto, 2010), Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Rumus Alpha Cronbach:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = varians total.

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kinerja (Y)	0,657	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0,813	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,783	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,801	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (2022)

Dari data diatas dapat dilihat nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

Dimana:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1 - b_3$ = Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel

X1 = budaya organisasi

X2 = pelatihan

X3 = kompensasi

e = Error

1.1 Uji Persyaratan Regresi/Asumsi klasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memilih asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot Gozhali (2015:111).

b. Uji Multikolinieritas.

Uji Multilinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel indenpenden saling berkorelasi,maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel adalah variabel indenpenden sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai toleransi dan lawannya (2) variance inflation facyor (VIF),kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel indenpenden manakah yang dijelaskan oleh variabel indenpenden lainnya Ghozali (2015:111).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot uji Glesjer (Ghozali 2005)

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

Ho: $H_1 = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

Ha: $H_1 \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2017:244), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (diterima)

Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (ditolak).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Rumus Uji t adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

keterangan:

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

b. Uji Signifikan Simultan (Uji- F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya:

$H_0 : H = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a : H \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (diterima)

Jika nilai F hitung < F tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (ditolak).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Rumus Uji F sebagai berikut:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

F_h = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Sampel

R² = Koefisien Korelasi Ganda Yang Telah Ditentukan

4. Koefisien Determinasi (D)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

d = Koefisien Determinasi

r² = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentasi Kontribusi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian penulis mengolah data angket yang terdiri dari 5 pernyataan variabel budaya organisasi (X_1), 8 pernyataan variabel pelatihan (X_2), 6 pernyataan variabel kompensasi (X_3), 10 pernyataan variabel kinerja (Y). Angket diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebanyak 39 orang sebagai sampel penelitian berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - Laki	15	38
2	Perempuan	24	62
Jumlah		39	100

Sumber : Data Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 15(38%) orang laki-laki dan 24(62%) orang perempuan. Bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang perempuan.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	8	20
2	Diploma	5	12,5
3	Sarjana	26	67,5
Jumlah		39	100

Sumber : Data Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 8(20%) orang pendidikan SMA/SMK, 5(12,5%) orang pendidikan diploma dan 27(67,5%) pendidikan sarjana. Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi mayoritas responden pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang yang berpendidikan sarjana.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3 Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	3	7,5
2	1 - 5 Tahun	1	2,5
3	6 - 10 Tahun	5	12,5
4	> 10 Tahun	30	77,5
Jumlah		39	100

Sumber : Data Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 3(7,5%) orang yang sudah bekerja < 1 tahun, 1(2,5%) orang yang sudah bekerja selama 1 - 5 tahun, 5(12,5%) orang yang sudah bekerja selama 6 - 10 tahun, dan 31(77,5%) orang yang sudah bekerja > 10 tahun. bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang disebarkan oleh peneliti, yaitu:

4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)

Dibawah ini merupakan data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel kinerja (Y) yang dirangkum dalam tabel frekuensi :

Tabel 4.4 Variabel Kinerja

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	5.0	30	75.0	8	20.0	0	0	0	0	39	100
2	5	12.5	19	47.5	16	40.0	0	0	0	0	39	100
3	5	12.5	19	47.5	16	40.0	0	0	0	0	39	100
4	2	5.0	14	35.0	21	60.0	0	0	0	0	39	100
5	0	0	33	82.5	7	17.5	0	0	0	0	39	100
6	4	10.0	26	65.0	10	25.0	0	0	0	0	39	100
7	6	15.0	25	62.0	9	22.5	0	0	0	0	39	100
8	3	7.5	20	50.0	13	32.5	4	10.0	0	0	39	100
9	0	0	27	67.5	13	32.5	0	0	0	0	39	100
10	2	5.0	18	45.0	20	50.0	0	0	0	0	39	100

Sumber : Data Penelitian (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan mengenai variabel kinerja (Y) sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan bekerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 75%.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk mencapai target, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 47,5%.
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 47,5%.
- 4) Jawaban responden tentang saya mencapai hasil kerja melebihi hasil yang dicapai dari waktu sebelumnya, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 60%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 82,5%.

- 6) Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 65%.
- 7) Jawaban responden tentang atasan selalu melakukan pengawasan kerja pada saat jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 62%.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 50%.
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 67.5%.
- 10) Jawaban responden tentang saya selalu mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 50%.

4.1.3.2 Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 4.5 Variabel Budaya Organisasi

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	7.5	29	72.5	4	10.0	4	10.0	0	0	39	100
2	3	7.5	28	70.0	7	17.5	2	5.0	0	0	39	100
3	8	20.0	28	70.0	2	5.0	2	5.0	0	0	39	100
4	10	25.0	20	50.0	8	20.0	2	5.0	0	0	39	100
5	6	15.0	30	75.0	2	5.0	2	5.0	0	0	39	100

Sumber : Data Penelitian (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan mengenai variabel budaya organisasi (X_1) sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan bahasa, istilah dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 72,5%.

- 2) Jawaban responden tentang setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 70%.
- 3) Jawaban responden tentang apabila diberi tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 70%.
- 4) Jawaban responden tentang Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 50%.
- 5) Jawaban responden tentang pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 75%.

4.1.3.3 Variabel Pelatihan (X_2)

Tabel 4.6 Variabel Pelatihan

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	22.5	13	32.5	18	45.0	0	0	0	0	39	100
2	5	12.5	26	65.0	6	15.0	3	7.5	0	0	39	100
3	2	5.0	24	60.0	10	25.0	4	10.0	0	0	39	100
4	7	17.5	28	70.0	5	12.5	0	0	0	0	39	100
5	5	12.5	27	67.5	8	20.0	0	0	0	0	39	100
6	7	17.5	28	70	5	12.5	0	0	0	0	39	100
7	6	15.0	25	62.5	9	22.5	0	0	0	0	40	100
8	10	25.0	29	72.5	0	0	1	2.5	0	0	40	100

Sumber : Data Penelitian (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan mengenai variabel pelatihan (X_2) sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 45%.
- 2) Jawaban responden tentang peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kualifikasi yang sesuai, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 65%.

- 3) Jawaban responden tentang saya memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 60%.
- 4) Jawaban responden tentang dalam pelaksanaan pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 70%.
- 5) Jawaban responden tentang metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 67,5%.
- 6) Jawaban responden tentang saya mengetahui bagaimana melaksanakan pekerjaan yang efisien setelah mengikuti pelatihan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 70%.
- 7) Jawaban responden tentang kemampuan saya meningkat setelah mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 62,5%.
- 8) Jawaban responden tentang saya memiliki wawasan yang luas terhadap pekerjaan saya setelah mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 72,5%.

4.1.3.4 Variabel Kompensasi (X₃)

Tabel 4.7 Variabel Kompensasi

Alternatif Jawaban

No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	7.5	25	62.5	10	25.0	2	5.0	0	0	39	100
2	1	2.5	33	82.5	4	10.0	2	5.0	0	0	39	100
3	4	10.0	25	62.5	9	22.5	2	5.0	0	0	39	100
4	0	0	29	72.5	9	22.5	2	5.0	0	0	39	100
5	0	0	9	22.5	19	47,5	12	30.0	0	0	39	100
6	2	5.0	23	57.5	13	32.5	2	5.0	0	0	39	100

Sumber : Data Penelitian (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan mengenai variabel kompensasi (X_3) sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 62,5%.
- 2) Jawaban responden tentang gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 82,5%.
- 3) Jawaban responden tentang insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 62,5%.
- 4) Jawaban responden tentang anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya perobatan beserta keluarga, materi yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 22,5%.
- 5) Jawaban responden tentang sarana pendukung dan peralatan bekerja telah memadai, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 47,5%.
- 6) Jawaban responden tentang tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 57,5%.

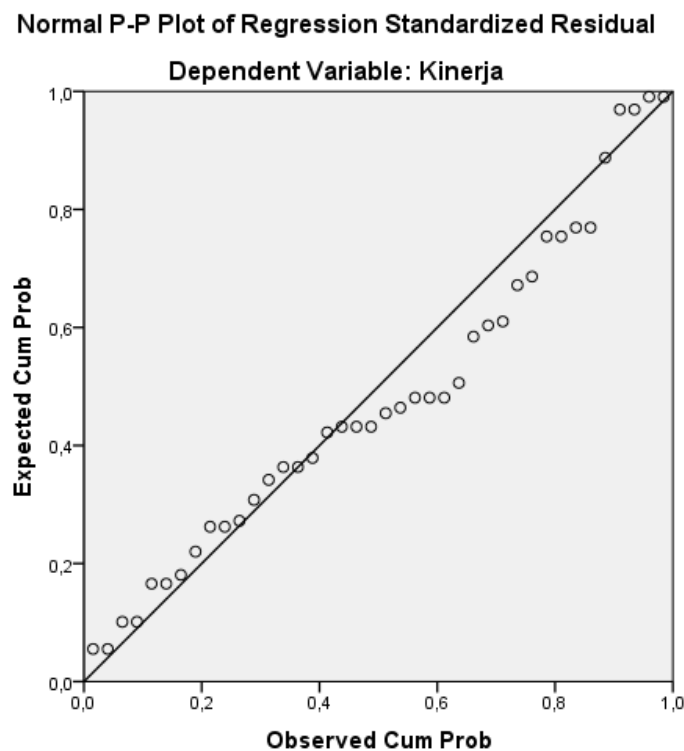
4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linier berganda harus memilih asumsi klasik, antara lain :

- 1) Normalitas
 - 2) Multikolinieritas
 - 3) Heteroskedastisitas
- 1) Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal.

- 2) Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai Tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF (Variance Inflasi Factor) < 10 .

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	0,312	3,204
	Pelatihan	0,954	1,048
	Kompensasi	0,306	3,269

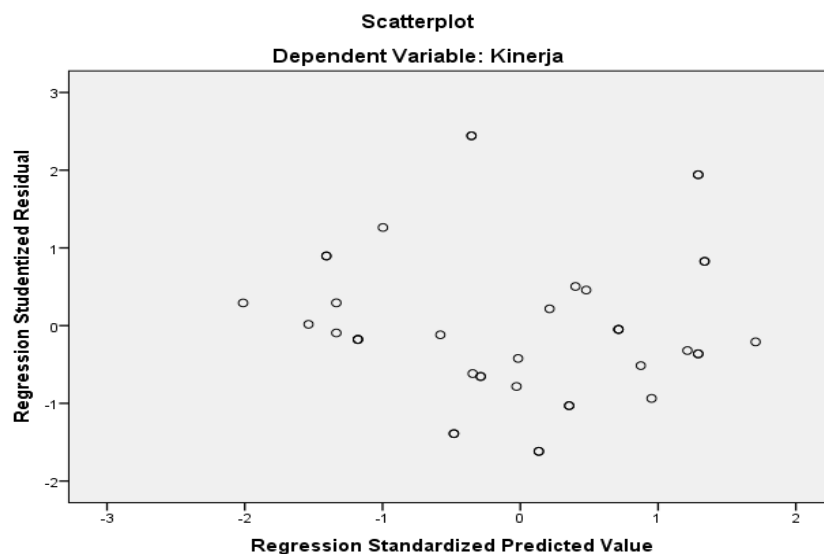
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (2022)

Jika dilihat hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.8 tidak terjadi gejala multikolinearitas, karena masing – masing variabel independen memiliki nilai < 10 dan masing – masing nilai tolerance $> 0,100$.

3) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini dengan metode *scatterplot*.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2022)

Jika dilihat hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.2 tidak terjadi gejala hesteroskedastisitas, karena tidak ada pola yang jelas pada gambar scaterplot, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen sedangkan budaya organisasi, pelatihan dan kompetensi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,598	4,939		5,588	0,000
	Budaya Organisasi	-0,587	0,290	-0,530	-2,021	0,051
	Pelatihan	0,110	0,135	0,122	0,814	0,421
	Kompensasi	0,815	0,282	0,765	2,888	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9 hasil uji regresi linier berganda maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 27,598 - 0,587 + 0,110 + 0,815$$

1. Nilai konstanta sebesar 27,598 menunjukkan jika nilai variabel Budaya Organisasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka Kinerja (Y) adalah sebesar 27,598.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar - 0,587. Nilai tersebut berpengaruh negatif (berlawanan arah) antara Variabel X_1 dan variabel Y . Artinya jika variabel X_1 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0,587. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi X_2 memiliki nilai positif sebesar 0,110. Hal ini menunjukkan jika variabel X_2 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan naik sebesar 0,110 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi X_3 memiliki nilai positif sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan jika variabel X_3 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan naik sebesar 0,815 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y), dimana nilai sig. sebesar $0,051 > 0,05$.
- b. Pelatihan (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y), dengan nilai sig. sebesar $0,421 > 0,05$.
- c. Kompensasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y), dengan nilai sig. sebesar $0,007 < 0,05$.

2) Uji f (Simultan)

Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama – sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,386	3	25,795	3,531	,024 ^b
	Residual	262,989	36	7,305		
	Total	340,375	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Budaya Organisasi						

Sumber : Data Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji f bahwa nilai signifikan sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05. Artinya budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka dihasilkan F_{hitung} sebesar 3,531 > F_{tabel} sebesar 2,859. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variable independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,477 ^a	0,227	0,163	2,703	1,818
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data Penelitian (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,477 atau 47,7% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja dengan variabel bebasnya, budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi adalah kecil. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,227 yang berarti 22,7% variasi dari kinerja dijelaskan oleh

variabel bebas yaitu budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi. Sedangkan sisanya 77,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,703 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-2,021 < 2,028$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,051 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi yang dapat menjadi acuan perilaku untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jojo L. Sihotang, 2017); (Rizki Mutaqin, 2019); (Hendra, 2020); dan (Hapy Septia Nugraheni, 2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,814 < 2,028$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,421 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. Pelatihan merupakan proses aktivitas/pembelajaran individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang profesional dibidangnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jojo L. Sihotang, 2017); (Hendra, 2020); dan (Hapy Septia Nugraheni, 2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,888 > 2,028$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,007 > 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jojo L. Sihotang, 2017); dan (Rizki Mutaqin, 2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja.

4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan ada pengaruh secara simultan, dimana hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3,531 > 2,84$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jojo L. Sihotang, 2017 yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi dengan kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.

1. Secara parsial budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
3. Secara parsial Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
4. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Budaya organisasi tidak membuktikan hipotesis karena terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, maka sebaiknya bagi yang akan meneliti dengan tema yang sama agar menambahkan indikator lain dalam budaya organisasi untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

2. Pelatihan tidak dapat membuktikan hipotesis, metode pelatihan yang selama ini dilakukan atau dibuat belum sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibutuhkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. Diharapkan melakukan perubahan terhadap metode pelatihan untuk yang akan datang.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang sebaiknya terus meningkatkan kualitas dan kuantitas dari kompensasi sebagai salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja.
4. Untuk penelitian selanjutnya, Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jumlah sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan faktor karakteristik budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 39 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athoillah, A. (2010). *Dasar Dasar Manajemen*. Surakarta: Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2012). *Intisari Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Turi, Ed.) (cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi 7.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Ke-5. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hapy Septia Nugraheni, (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia*.
- Hendra, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.3, No.1, Maret 2020, 1-12*.
- Husein, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan

Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.

Ishak, A., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Jojo L. Sihotang, (2017). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social and Political Science*, Hal 1 - 10.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori Dan Praktik) (Pertama.)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 9.)*. Jakarta: Salemba Empat.

Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Rizki Mutaqin, (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja KARYAWAN Divisi Konstruksi PT. AL. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 5 No.2*.

Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hidayana*. Jakarta: Prehallindo.

- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jawa Timur: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.
- Setiawan, O., Suryoko, S., & Dewi, R. S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suparno, A. S. (2012). *Membangun Kompetensi Dasar*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Salatiga: Kencana Prenada Media Group.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Reno Putra Tama (1920030125) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada program Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden : (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Sederajat Diploma S1 / S2

Lama Bekerja : < 1 Tahun 1 - 5 tahun
 6 - 10 Tahun > 10 Tahun

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	kualitas					
1	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik.					
	Kuantitas					
2	Saya selalu berusaha untuk mencapai target.					
	Ketepatan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
	Efektivitas					
4	Saya mencapai hasil kerja melebihi hasil yang dicapai dari waktu sebelumnya.					
	Kemandirian					
5	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.					
6	Saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain.					
7	Atasan selalu melakukan pengawasan kerja pada saat jam kerja.					
	Komitmen					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.					
9	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik.					
10	Saya selalu mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.					

Budaya Organisasi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Aturan perilaku yang diamati					
1	Saya selalu menggunakan bahasa, istilah dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.					

	Norma Standar					
2	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi.					
	Nilai dominan					
3	Apabila diberi tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.					
	Filosofi					
4	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama					
	Aturan					
5	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					

Pelatihan (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Instruktur					
1	Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan.					
	Peserta					
2	Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kualifikasi yang sesuai.					
3	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan.					
	Materi					
4	Dalam pelaksanaan pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai.					
	Metode					
5	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan.					
	Tujuan					
6	Saya mengetahui bagaimana melaksanakan pekerjaan yang efisien setelah mengikuti pelatihan yang diberikan.					

7	Kemampuan saya meningkat setelah mengikuti pelatihan.					
8	Saya memiliki wawasan yang luas terhadap pekerjaan saya setelah mengikuti pelatihan.					

Kompensasi (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kompensasi Langsung					
1	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					
2	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar.					
3	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja.					
	Kompensasi tidak Langsung					
4	Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya perobatan beserta keluarga.					
5	Sarana pendukung dan peralatan bekerja telah memadai.					
6	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan.					