

**PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

ANDISYAHPUTRA NASUTION

NPM : 1920030059



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

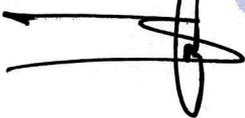
Nama : Andi Syahputra Nasution
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030059
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

Pengesahan Tesis

Medan, Oktober 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Pembimbing II



Assoc.Prof.Dr.Drs.SJAHRIL EFFENDY P.,M.Si, M.A,M.Psi,M.H

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Direktur



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Ketua Program



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

PENGESAHAN

Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara



Andi Syahputra Nasution

1920030059

Program Studi : Magister Manajemen/ MSDM

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Selasa, Tanggal 14 Oktober 2021

Komisi Penguji

1. Prof. Dr. KHAIRIL ANSARI, M.Pd

Ketua

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

Sekretaris

3. Dr. AMINI, M.Pd

Anggota

1. 
.....

2. 
.....

3. 
.....

PERNYATAAN

PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

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 di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti 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, 14 Oktober 2021
Penulis



ANDI SYAHPUTRA NASUTION
NPM : 1920030059

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

ANDI SYAHPUTRA NASUTION

NPM : 1920030059

Riset ilmiah ini mempunyai Maksud dan Tujuan guna mengkaji secara mendalam determinasi Budaya Kerja, pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Populasi riset ilmiah ini adalah Aparatur Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 43 Aparatur Pemerintah Daerah. Teknik pengumpulan evidensi dalam riset ilmiah ini adalah kuesioner. Dipakai uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien pengaruh sebagai teknik analisis evidensi. Ada determinasi Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dimana sebesar 0,494. Nilai r hitung ganda secara bersama-sama antara Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja diperoleh $R_{x1x2y} = 0,703$. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti jika apabila Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Dari uji F diperoleh 0,793 dengan sig $0,005 < 0,05$, menunjukkan jika H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) memberikan determinasi atau pengaruh secara nyata terhadap Kinerja (Y) pada taraf 0,05. Nilai koefisien pengaruh yang diperoleh (R^2) adalah 0,494 atau 49,40%, menunjukkan sekitar 49,40% Variable Y dapat dijelaskan oleh Variable Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) atau secara praktis dapat dikatakan jika dampak Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah 49,40%, Selebihnya dideterminasi oleh Variable lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Pelatihan, Kompensasi, dan Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK CULTURE, TRAINING AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE EDUCATION OFFICE OF NORTH LABUHANBATU REGENCY

ANDI SYAHPUTRA NASUTION
NPM : 1920030059

This study aims to determine the effect of work culture, training and compensation on the performance of the North Labuhanbatu District Education Office employees. The population of this study were the employees of the Education Office of North Labuhanbatu Regency, totaling 43 employees. The evidensi collection technique in this study is a list of questions (questionnaire), while the evidensi analysis techniques used are classical assumption test, multiple regression, t test, F test, and coefficient of determination. There is an influence of work culture, training and compensation on the performance of Education Office Employees of North Labuhanbatu Regency which is 0.494. The value of the multiple correlation coefficient jointly between work culture, training and compensation on performance is obtained $R_{x_1x_2y} = 0.703$. This positive value means that if the work culture, training and compensation are improved, the performance will increase. From the F test obtained 0.793 with sig 0.005 < 0.05, indicating that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that work culture (X1), training (X2) and compensation (X3) have a significant effect on performance (Y) at 0.05 level. The value of the coefficient of determination obtained (R^2) is 0.494 or 49.40%, indicating about 49.40% of the Y variable can be explained by the variables of work culture (X1), training (X2) and compensation (X3) or practically it can be said that the contribution of work culture (X1), training (X2) and compensation (X3) to performance (Y) is 49.40%, the rest is influenced by other variables not examined.

Keywords : Work Culture, Training, Compensation, and Performance

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillahirabil'alamin peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga peneliti mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penelitian tesis ini. Adapun tesis ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana S2 Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis ini diajukan dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA”**.

Adapun kekurangan dan keterbatasan yang ada pada peneliti didalam penyelesaian tesis ini, namun peneliti berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun tesis ini dengan sebaik-baiknya. Peneliti sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan peneliti serta dapat memperbaiki kekurangan peneliti dalam membuat Tesis.

Dalam penelitian Tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Teruntuk kepada kedua orangtua saya Alm.Abdulrahman Syam Nasution / Ibu Nur Asiah, dan istri tercinta Maya Fadhilah Khairani simatupang, S.Pd. dan juga anak-anak saya, yang telah mendoakan selalu dan memberikan

semangat kepada saya baik moril selama saya mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya tesis ini.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, MAP sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya dalam menyusun tesis ini.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Sjahril Efendi Psb M.Si, M.A, M.Psi sebagai dosen pembimbing II yang juga berperan meluangkan waktunya untuk membimbing saya dalam menyusun tesis ini.
5. Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE, MBA sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Fajar Pasaribu selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen penguji tesis saya.
7. Bapak Prof. Dr. Khairil Ansari, M.Pd selaku dosen penguji tesis saya, terimakasih banyak pak atas keluangannya.
8. Ibu Dr. Amini, M.Pd juga selaku dosen penguji tesis saya, terimakasih banyak atas bimbingan dan arahnya.
9. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada peneliti.

10. Terima kasih juga kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
11. Terima kasih kepada seluruh teman-teman peneliti yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenangan manis selama dibangku perkuliahan Pascasarjana UMSU.

Akhir kata Peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi peneliti sendiri, mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik di dunia maupun diakhirat nanti, Amin Ya Rabbal'Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2021
Peneliti

ANDI SYAHPUTRA NASUTION
NPM : 1920030059

2.1.3.2	Utilitas Pelatihan.....	29
2.1.3.3	Hal yang Memberikan Determinasi Pelatihan.....	31
2.1.3.4	Parameter Pelatihan	33
2.1.4	Kompensasi.....	35
2.1.4.1	Defenisi kompensasi.....	35
2.1.4.2	Hal-hal yang Memberikan Determinasi	
2.1.4.3	Kompensasi	36
2.1.4.4	Maksud dan Tujuan Pemberian Kompensasi	37
2.1.4.5	Parameter Kompensasi	37
2.2	Kerangka Konseptual	38
2.2.1	Determinasi Budaya Kerja dengan Kinerja APD	38
2.2.2	Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja APD	39
2.2.3	Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja APD.....	40
2.2.4	Determinasi Budaya Kerja, Pelatihan Kompensasi Terhadap Kinerja	41
2.3	Hipotesa.....	41
BAB III METODE Riset Ilmiah		43
3.1	Pendekatan Riset Ilmiah.....	43
3.2	Definisi Operasional.....	43
3.3	Tempat dan waktu Riset Ilmiah	45
3.3.1	Tempat	45
3.3.2	Waktu.....	45
3.4	Populasi dan Sampel	45
3.4.1	Populasi.....	45
3.4.2	Sampel	46
3.5	Teknik Pengumpulan Evidensi.....	46
3.5.1	Kuisisioner.....	46
3.6	Teknik Analisis Evidensi	52
3.6.1	Regresi Linier berganda.....	52
3.6.2	Uji (uji t)	54
3.6.3	Uji (Uji F)	55

3.6.4 Koefisien Pengaruh.....	56
BAB IV HASIL RISET ILMIAH DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Hasil Riset Ilmiah.....	58
4.1.1 Deskripsi Evidensi	58
4.1.2 Karakteristik Aparatur Pemerintah Daerah	58
4.1.2.1 Jenis Kelamin	58
4.1.2.2 Usia Responden	59
4.1.2.3 Masa Kerja.....	60
4.1.2.4 Tingkat Edukasi.....	61
4.1.3 Deskripsi Variabel Riset Ilmiah.....	61
4.1.3.1 Variabel Y.....	61
4.1.3.2 Variabel XI (Budaya Kerja)	63
4.1.3.3 Variabel X2 (Pelatihan) 64.....	64
4.1.3.4 Variabel X3 (Kompensasi) 66.....	66
4.2 Analisis Evidensi.....	67
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.2.1.1 Uji Normalitas	67
4.2.1.2 Uji Multikolinearitas.....	69
4.2.1.3 Uji Heterokedastisitas.....	69
4.2.2 Regresi Linier Berganda	70
4.2.3 Uji Nyata Secara Parsial Uji t.....	71
4.2.4 Uji Nyata Secara Simultan Uji F.....	74
4.2.5 Koefisien Pengaruh (R ²)	76
4.3 Pembahasan.....	76
4.3.1 Determinasi Budaya Kerja terhadap Kinerja.....	76
4.3.2 Determinasi Pelatihan terhadap Kinerja	77
4.3.3 Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja	78
4.3.4 Determinasi Budaya Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi	
4.3.5 terhadap	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Kesimpulan.....	80

5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	85
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.2. Pelaksanaan Riset Ilmiah	45
Tabel 3.3. Skala Likert	47
Tabel 3.4. Uji Kesahihan Variabel Kinerja (Y)	48
Tabel 3.5. Uji Kesahihan Variabel Budaya Kerja (X1)	49
Tabel 3.6. Uji Kesahihan Variabel Pelatihan (X2)	49
Tabel 3.7. Uji Kesahihan Variabel Kompensasi (X3).....	50
Tabel 3.8. Uji Reliabilitas Variabel X1,X2,X3 dan Y	51
Tabel 4.1. Skala Likert	58
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.3. Usia Responden.....	59
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden	60
Tabel 4.5. Tingkat Edukasi Responden.....	61
Tabel 4.6. Nilai Kuesioner Variabel Kinerja (Y).....	62
Tabel 4.7. Nilai Kuesioner Variabel Budaya Kerja (X1).....	63
Tabel 4.8. Nilai Kuesioner Variabel Pelatihan (X2)	64
Tabel 4.9. Nilai Kuesioner Variabel Kompensasi (X3)	66
Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.11. Uji Koefisien Regresi.....	71
Tabel 4.12. Uji Parsial (Uji t).....	72
Tabel 4.13. Uji Simultan (Uji F)	75
Tabel 4.14. Koefisien Pengaruh	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Determinasi Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai	39
Gambar 2.2. Determinasi Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	40
Gambar 2.3. Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	40
Gambar 2.4. Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	41
Gambar 4.1. Uji Normalitas	67
Gambar 4.2. Histogram	69
Gambar 4.3. Heterokedastisitas.....	70
Gambar 4.4. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X1).....	72
Gambar 4.5. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X2).....	73
Gambar 4.6. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X3).....	74
Gambar 4.7. Uji Simultan Uji F.....	75

BAB I

PENDAHALUAN

1.1 Dasar Problematika

Setiap Negara wajib memberi sumbangsih edukasi yang layak kepada masyarakatnya agar memiliki intelegensi yang baik. Dalam hal ini ada beberapa unsur yang dianggap urgensi dalam menjalankan tugas Negara tersebut. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan harus dapat bersinergi dengan pemerintahan di tingkat Provinsi maupun Kabupaten/ Kota yang tersebar di seluruh Republik Indonesia. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang edukasi yang dikomandoi oleh Kepala Organisasi (Kepala Dinas) yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah (Bupati) yang bertugas guna mendukung Kepala Daerah (Bupati) melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang edukasi berlandaskan fungsi dan ketetapan di Daerah masing – masing.

“Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara membutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh Aparatur Pemerintah Daerah guna membuat Maksud dan Tujuan organisasi, sehingga akan memberi sumbangsih dampak positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memberi atensi berbagai hal yang bisa memberikan determinasi atau pengaruh Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah, Daerah, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam

menaikkan prestasi kerja (*performance*) yang tepat waktu dan tepat guna, dalam mendukung terwujudnyaperilaku Aparatur Pemerintah Daerah yang handal dalam menyelesaikan tugas dan fungsi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi setiap aparatur” (Kuddy, 2017).

Apabila para Aparatur Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara mampu melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik dalam menghasilkan suatu produk layanan kepada masyarakat apabila mereka mempunyai minat dan semangat dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut. “Minat dan semangat Aparatur Pemerintah Daerah akan terbentuk apabila Organisasi mengetahui atas tanggungjawabnya kepada Aparatur Pemerintah Daerah jika tanggung jawab yang dimaksud yaitu dapat melakukan pembinaan, pengarahan, dan paham cara memperlakukan Aparatur Pemerintah Daerah berlandaskan kemanusiaan dan penghargaan jika Aparatur Pemerintah Daerah yakni sebagai pelaku pada program kerja instansi” (Meidizar, 2016).

Berlandaskan hasil riset ilmiah Arda (2017:45) Kinerja (*performance*) adalah “hasil karya aparatur Aparatur Pemerintah Daerah pada satuan waktu yang ditetapkan dengan membandingkannya pada bermacam-macam hal yang memungkinkan seperti standar operasional pesedur, porsi yang harus dicapai maupun Kinerja (*performance*) dimana semua hal tersebut telah lebih dahulu ditetapkan dan diputuskan secara mufakat”.

Kinerja (*performance*) mengandung makna prestasi, yaitu karya yang diraih, dan melakukan suatu kegiatan yang berMaksud dan Tujuan mendapatkan hasil. Kinerja (*performance*) yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan Aparatur Pemerintah Daerah dalam melaksanakan dan tanggung jawabnya yang

dibebankan kepadanya. Dan sebaliknya Kinerja (*performance*) yang rendah menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksesuaian Aparatur Pemerintah Daerah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Adapun pendapat pendapat Mangkunegara (2013, hal. 67) yang dipaparkannya jika Kinerja (*performance*) merupakan “produk karya secara mutu dari suatu layanan dan banyaknya hasil layanan yang diraih oleh seorang Aparatur Pemerintah Daerah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sehingga Kinerja (*performance*) merupakan suatu hasil yang diraih aparatur pendapat yang dipaparkan ukuran yang berlaku guna tugas dan fungsi yang bersangkutan. Sebab itu, Kinerja (*performance*) bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh aparatur, melainkan hasil karya yang telah dan akan dilakukan oleh aparatur.

Dalam menaikkan Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah sangat dibutuhkan pendorong sebagai semangat yang akan menambah mutu mutu dari suatu layanan dari Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah tersebut yang berdampak kepada instansi.

Budaya Kerja (*work culture*) adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih spesifik, Budaya Kerja (*work culture*) adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, tugas dan fungsi, dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Berlandaskan hasil observasi awal maka fenomena yang terjadi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu

Utara berlandaskan riset ilmiah yang dilakukan yaitu terdapat beberapa Aparatur Pemerintah Daerah ditemukan Kinerja (*performance*) yang berada di bawah standar yang diterapkan oleh Kepala Dinas. Tampak dari masih ada sekelompok Aparatur Pemerintah Daerah yang melakukan pekerjaan diluar dari prosedur dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

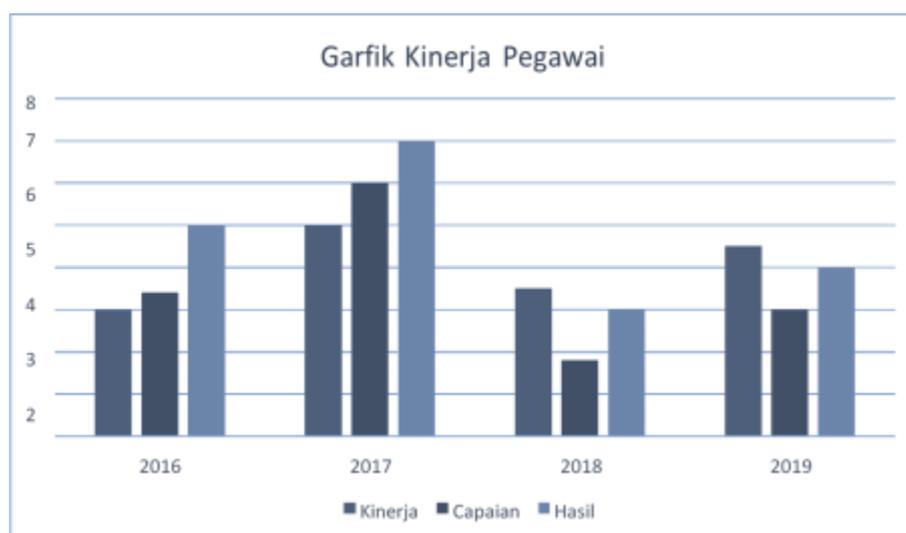


Table 1.1 Grafik Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah

Berlandaskan grafik 1.1 diperoleh data jika Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara memperoleh hasil Kinerja (*performance*) yang meningkat pertahunnya dari tahun 2016-2017 namun tidak diikuti dengan tahun 2018-2019. Hal tersebut memungkinkan adanya Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang dideterminasi oleh beberapa aspek, pada tahun 2018 dengan Kinerja (*performance*) 3,5% dan pencapaian 2,5% sementara memperoleh hasil 3%. Dan ditahun 2019 guna Kinerja (*performance*) dengan nilai 4,5% dan pencapaian 3% sedangkan hasil yang diperoleh 4%. Hal yang terjadi di

tahun 2018-2019 ini memberikan determinasi atau pengaruh adanya hal-hal yang menimbulkan adanya fenomena yang terjadi sehingga memperoleh *evidensi* tersebut.

Selain itu Pelatihan (*training*) merupakan bagian urgensi dalam pengembangan Kinerja (*performance*) di dalam suatu instansi. Di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara membuat Pelatihan (*training*) agar setiap Aparatur Pemerintah Daerah lebih cekatan dalam tugas dan fungsinya sesuai dengan bidang yang sudah ditentukan. “Pelatihan (*training*) adalah sesuatu yang urgensi pada usaha yang berkesinambungan guna menaikkan kemampuan individu dan prestasi kerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah. Dengan mengikuti Pelatihan (*training*), Aparatur Pemerintah Daerah mempunyai kemampuan guna mengerjakan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya”. (Ardanti,dkk 2017:2)

Adapun tahapan Pelatihan (*training*) yang dipakai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan terstruktur serta tersusun rapi jika dijumpai tahapan dari jalannya suatu operasi yang melambat dengan cara penyelesaian yang dikerjakan oleh Aparatur Pemerintah Daerah salah, sebaiknya Pelatihan (*training*) harus dilaksanakan dengan cara *offline* guna meningkatkan Kinerja (*performance*) dari pekerjaan Aparatur Pemerintah Daerah dimaksud. Apabila mutu dari Pelatihan (*training*) yang disajikan meningkat juga akan meningkat pula Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah. Sehingga, Pelatihan (*training*) perlu ditingkatkan agar menaikkan Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah, Daerah,

karena Pelatihan (*training*) dapat menambah kemampuan Aparatur Pemerintah Daerah sehingga dapat mengerjakan tugas dan fungsi yang diberikan dengan lebih baik.

Selain Pelatihan (*training*), Kompensasi (*compensation*) juga merupakan hal urgensi dalam menaikkan Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah. Pendapat yang dipaparkan (Marwansyah, 2012) jika “Kompensasi (*compensation*) merupakan balasan yang instansi sampaikan bagi setiap Aparatur Pemerintah Daerah berdasarkan prestasi kerja (*performance*) yang disumbangkan untuk instansi, dapat berupa balasan langsung maupun tidak, berupa uang ataupun bukan uang”. Selanjutnya Kompensasi (*compensation*) adalah sesuatu yang urgensi guna mendorong setiap Aparatur Pemerintah Daerah guna menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Arti lain dari “Kompensasi (*compensation*) yakni segala jenis pemberian atau upah yang diberikan kepada Aparatur Pemerintah Daerah sebagai akibat dari tugas dan fungsinya Aparatur Pemerintah Daerah itu” (Dessler, 2010).

Berdasarkan Kompensasi (*compensation*) yang Aparatur Pemerintah Daerah peroleh, menjadikan setiap Aparatur Pemerintah Daerah mampu mencukupi kebutuhan hidupnya. Kompensasi (*compensation*) yang diperoleh dari masing-masing Aparatur Pemerintah Daerah tidaklah sama dan bergantung pada masing-masing bagian kerjanya. Pemberian Kompensasi (*compensation*) biasanya dilakukan berlandaskan Kinerja dan kompetensi. Maka sebaiknya Kompensasi yang diberikan (Kompensasi (*compensation*)) harus sesuai kebutuhan hidup Aparatur Pemerintah Daerah dimaksud. Kompensasi (*compensation*) yang diberikan secara tepat akan memotivasi Aparatur Pemerintah Daerah guna

menyelesaikan pekerjaannya secara lebih baik setiap saat, yang kemudian diharapkan akan memberi sumbangsih determinasi yang baik dalam meningkatkan mutu karya Aparatur Pemerintah Daerah.

Hal yang terjadi pada Aparatur Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah mereka merasa kurang mendapatkan atensi terkait Kompensasi (*compensation*). Hal itu dapat tampak dari keluhan yang terjadi pada beberapa Aparatur Pemerintah Daerah dimana apa yang mereka kerjakan terkadang tidak sesuai dengan apa yang mereka dapatkan.

Hal yang terjadi pada Aparatur Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah mereka merasa kurang mendapatkan atensi terkait Kompensasi (*compensation*). Hal itu dapat tampak dari keluhan yang terjadi pada beberapa Aparatur Pemerintah Daerah dimana apa yang mereka kerjakan terkadang tidak sesuai dengan apa yang mereka dapatkan.

Berlandaskan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Aparatur Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kab. Labuhanbatu Utara, maka didapati beberapa problematika yang berhubungan dengan Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah seperti, Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah tidak optimal ditandai dengan terdapat beberapa Aparatur Pemerintah Daerah telat dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan/ deadline.

Selain itu terdapat Budaya Kerja (*work culture*) yang kurang sehat antara

Aparatur Pemerintah, Daerah, tampak masih adanya Aparatur Pemerintah Daerah di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang sering telat masuk kantor bahkan tidak hadir tanpa keterangan, justru ini memberikan determinasi atau pengaruh bagi Aparatur Pemerintah Daerah yang rajin masuk kantor, sehingga tugas dan fungsi pada tupoksi bidangnya tidak efisien waktu.

Selanjutnya perlu kiranya intensifikasi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan membuat Pelatihan (*training*) kepada Aparatur Pemerintah, Daerah, bahkan sampai kepada siraman rohani yang bisa saja dijadwalkan setiap bulan, sehingga masing-masing Aparatur Pemerintah Daerah faham akan tugas dan fungsinya dan memiliki rasa tanggung jawab hingga merasa berdosa bila tidak mengerjakan tugas dan fungsinya. Karena dapat dilihat dari tugas dan fungsi yang ada, ada Aparatur Pemerintah Daerah yang tidak menguasai tugas dan fungsi yang diberikannya. Hal ini disebabkan karena tidak ratanya dalam pemberian Pelatihan (*training*) kepada Aparatur Pemerintah Daerah sehingga terdapat Aparatur Pemerintah Daerah mengisi jabatan tidak sesuai kompetensi yang dimiliki. Selain itu, perlu adanya reward ataupun penghargaan yang diberikan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan seperti Kompensasi (*compensation*) yang tepat kepada Aparatur Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas dan fungsi lebih. Sehingga membuat mereka bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan. Terjadinya perbedaan dalam pemberian Kompensasi (*compensation*) menjadi problematika dalam Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah.

Atas dasar uraian yang peneliti paparkan di dasar ini, maka peneliti bermaksud melakukan kajian secara mendalam tentang problematika yang muncul pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu tentang “Determinasi Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) Terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

1.2 Identifikasi Problematika

Problematika yang bisa di identifikasikan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah:

1. Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah kurang optimal ditandai dengan, terdapat beberapa Aparatur Pemerintah Daerah tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dari jadwal yang telah ditentukan/ deadline.
2. Budaya Kerja (*work culture*) yang kurang sehat antara Aparatur Pemerintah, Daerah, tampak masih adanya kurang harmonis yang terjadi antar Aparatur Pemerintah Daerah.
3. Tidak merata pemberian Pelatihan (*training*) kepada Aparatur Pemerintah Daerah sehingga mengisi jabatan tidak sesuai kompetensi yang dimiliki.
4. Pemberian Kompensasi (*compensation*) yang tidak sesuai sehingga membuat Aparatur Pemerintah Daerah merasa tidak puas terhadap Kompensasi (*compensation*) yang diberikan.

1.3 Batasan Problematika

Banyak hal yang memberikan determinasi atau pengaruh Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah sebagaimana indentifikasi yang telah dikemukakan, akan tetapi riset ilmiah yang dilakukan peneliti memberikan batasan problematika pada Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) dan Kinerja (*performance*) pada Aparatur Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.4 Rumusan Problematika

Berlandaskan uraian sebelumnya, maka rumusan problematika dari riset ilmiah ini adalah :

1. Adakah determinasi Budaya Kerja (*work culture*) terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Adakah determinasi Pelatihan (*training*) terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Adakah determinasi Kompensasi (*compensation*) terhadap terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara?
4. Adakah determinasi determinasi Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) terhadap Kinerja (*performance*)

Aparatur Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara ?

1.5 Maksud dan Tujuan Riset ilmiah

Maksud dan Tujuan dari riset ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. Guna mengkaji secara mendalam determinasi Budaya Kerja (*work culture*) terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Guna mengkaji secara mendalam determinasi Pelatihan (*training*) terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Guna mengkaji secara mendalam Kompensasi (*compensation*) terhadap terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Guna mengkaji secara mendalam determinasi determinasi Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.6 Utilitas Riset ilmiah

Utilitas riset ilmiah ini antara lain :

a. Utilitas Filosofitis

Riset ilmiah ini Berharap dapat memberi sumbangsih gambaran mengenai pengembangan konsep, asas ataupun filosofi-filosofi manajemen sumber daya

manusia (SDM) yang terkait dengan determinasi Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

b. Utilitas Praktis

Berharap melalui riset ilmiah ini memberi sumbangsih utilitas bagi semua pihak, pada umumnya bagi lingkungan organisasi, serta pada khususnya bagi Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kab. Labuhanbatu Utara dalam hal determinasi Budaya Kerja (*work culture*) dan Pelatihan (*training*) yang bisa memberi sumbangsih Kompensasi (*compensation*) serta menaikkan Kinerja (*performance*)nya.

BAB II

LANDASAN FILOSOFI

2.1. Landasan Filosofi

2.1.1. Kinerja (*performance*)

2.1.1.1. Defenisi Kinerja (*performance*)

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan (Muis et al., 2018, hal. 11), jika “Kinerja (*performance*) adalah hasil karya yang bisa diraih oleh aparatur atau sekelompok aparatur dalam suatu organisasi, sesuai dengantugas poko dan fungsi setiap, guna meraih Maksud dan Tujuan organisasi tersebut secara sah, taat pada ketentuan peraturan yang berlaku serta sejalan dengan norma dan etika”.

Pendapat yang dikemukakan (Jufrizen, 2017, hal. 147) jika “Kinerja (*performance*) merupakan produk karya aparatur Aparatur Pemerintah Daerah dalam satu waktu yang telah ditentukan dengan membandingkan segala macam hal yang memungkinkan, seperti standar operasional prosdeur, capaian yang harus diraih maupun ukuran ketentuan yang ditetapkan secara mufakat”.

Pendapat yang dipaparkan (Mangkunegara, 2013) “Kinerja (*performance*) adalah hasil karya secara mutu dari suatu layanan dan banyaknya hasil layanan yang diraih oleh aparatur Aparatur Pemerintah Daerah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) merupakan produk aparatur yang menyeluruh pada satu periode saat tugas dilaksanakan, misalnya standar operasional pekerjaan, jumlah yang harus dicapai dengan ketentuan yang diputuskan secara bersama pada waktu sebelumnya” (Elizar & Tanjung, 2018, hal. 48).

Menurut penjelasan (Sutrisno, 2019) jika “Kinerja (*performance*) merupakan produk karya yang diraih aparatur pada sebuah instansi, berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, guna meraih maksud dan target instansi dengan cara yang sah serta sesuai peraturan yang berlaku”. (Suharyanto et al., 2014, hal. 191) menjelaskan jika “Kinerja (*performance*) adalah produk karya berdasarkan mutu dari suatu layanan dan banyaknya hasil layanan yang diraih oleh seorang Aparatur Pemerintah Daerah saat melaksanakan tugas dan fungsi berdasarkan tugas pokok dan fungsinya”.

2.1.1.2. Utilitas Kinerja (*performance*)

Pendapat yang dipaparkan Sumarni (2016:33) “Utilitas Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah meliputi (a) guna menganalisis dan mendukung efisiensi produksi, (b) guna menentukan target atau sasaran yang nyata, (c) guna bertukar informasi antara Aparatur Pemerintah, Daerah dan manajemen terkait masalah terkait”.

Pendapat yang dipaparkan Handoko (2012:135) “Utilitas dari penilaian pelaksanaan SDM, sangat baik dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pemeriksaan Eksekusi

Kritik terhadap pelaksanaan pekerjaan dapat membuka peluang bagi SDM, Kepala OPD dan divisi SDM untuk lebih mengembangkan latihan untuk lebih mengembangkan eksekusi.

2. Perubahan Remunerasi (bayar)

Penilaian pelaksanaan menjunjung tinggi para pemimpin dalam memutuskan kenaikan kompensasi, penghargaan, dan berbagai jenis pembayaran.

3. Pilihan pengaturan

Kemajuan, gerakan dan biasanya didasarkan pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu diharapkan. Kemajuan secara teratur merupakan jenis apresiasi untuk eksekusi masa lalu.

4. Mempersiapkan dan meningkatkan kebutuhan

Pertunjukan yang tidak bersemangat mungkin menunjukkan persyaratan untuk persiapan. Dengan cara yang sama, eksekusi yang hebat mungkin mencerminkan potensi yang harus diciptakan.

5. Pengaturan dan peningkatan panggilan

Input (eksekusi) mengkoordinir pilihan profesi, secara spesifik berkaitan dengan cara-cara panggilan tertentu yang harus dieksplorasi.

6. Penyimpangan dari siklus pendaftaran untuk otoritas pemerintah

Eksekusi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mencerminkan kualitas dan kekurangan dari sistem pendaftaran perangkat otoritas publik untuk (SDM).

7. Ketidak akuratan informal

Kinerja (*performance*) yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, menggantung diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan- keputusan sumber daya manusia (SDM) yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan rancangan tugas dan fungsi

Kinerja (*performance*) yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam rancangan tugas dan fungsi. Penilaian Kinerja (*performance*) mendukung diagnosa kesalahan- kesalahan tersebut”.

2.1.1.3. Hal-Hal yang Memberikan Determinasi Kinerja (*performance*)

Dalam praktiknya tidak selamanya jika Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah dalam keadaan sesuai perencanaan oleh Aparatur Pemerintah Daerah itu secara individu maupun instansi. Tidak sedikit masalah yang memberikan determinasi atau pengaruh Kinerja (*performance*) apakah Kinerja (*performance*) organisasi maupun Kinerja (*performance*) personal. sebaiknya setiap Pimpinan Organisasi wajib melakukan menganalisis hal-hal yang bisa memberikan determinasi atau pengaruh Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah nya.

“Adapun hal-hal yang memberikan determinasi atau pengaruh Kinerja (*performance*) baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki aparatur dalam melakukan suatu tugas dan fungsi. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Intelegensi

Maksudnya adalah intelegensi tentang tugas dan fungsi. Aparatur yang memiliki intelegensi tentang tugas dan fungsi secara baik akan memberi sumbangsih hasil tugas dan fungsi yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan tugas dan fungsi yang akan memudahkan Aparatur Pemerintah Daerah dalam meraih Maksud dan Tujuannya. Artinya apabila suatu tugas dan fungsi memiliki rancangan yang baik, maka akan

memudahkan guna menjalankan tugas dan fungsi tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu, kepribadian aparatur atau karakter yang dimiliki aparatur setiap aparatur memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Aparatur yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan tugas dan fungsi secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil tugas dan fungsinya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi aparatur guna melakukan tugas dan fungsi. Apabila Aparatur Pemerintah Daerah memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak instansi), maka Aparatur Pemerintah Daerah akan terangsang atau terdorong guna melakukan sesuatu dengan baik.

6. *Leadership*

Leadership merupakan perilaku seorang *leader* dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya guna mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. *Gaya Leadership*

Merupakan gaya atau sikap seorang Organisasi dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya atau sikap seorang *leader* yang demokratis tentu berbeda dengan *Gaya Leadership* yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan tradisi-tradisi atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh

suatu organisasi atau instansi. Tradisi-tradisi atau norma-normaini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu instansi atau organisasi.

9. Pemenuhan pekerjaan

Ini adalah sensasi kegembiraan atau kebahagiaan, atau sensasi menikmati alat ketika memainkan suatu usaha dan kapasitas. Dengan asumsi bahwa Perangkat Pemerintah Daerah merasa senang atau bahagia atau suka melakukan kewajiban dan kapasitasnya, maka pada saat itu efek samping dari kewajiban dan kapasitasnya akan efektif.

10. Tempat Kerja

Adalah udara atau kondisi di sekitar tempat kewajiban dan kapasitas diselesaikan. Tempat kerja dapat berupa ruangan, format, kantor dan yayasan, serta asosiasi kerja dengan rekan kerja individu. Dengan asumsi tempat kerja dapat membuat iklim yang menyenangkan dan menambah ketenangan, itu akan membuat lingkungan kerja bermanfaat, sehingga dapat dibangun oleh perakitan mekanik untuk meningkatkan hal-hal, karena ia melakukan kewajiban dan kapasitasnya tanpa hambatan.

11. Keteguhan

Merupakan pengabdian kepada Pemerintah Daerah untuk senantiasa melaksanakan kewajiban dan kapasitasnya serta berpihak pada jabatan dimana suatu Perangkat menyelesaikan kewajiban dan kemampuannya. Dedikasi ini ditunjukkan dengan terus menunaikan kewajiban dan kapasitasnya dengan sungguh-sungguh meskipun kondisi kantor dalam kondisi memprihatinkan.

12. Tanggung jawab

Ini adalah konsistensi Aparatur Pemerintah untuk menyelesaikan strategi atau pedoman kantor dalam melakukan kewajiban dan kapasitas mereka. Tanggung jawab juga menyiratkan konsistensi perangkat pemerintah daerah terhadap jaminan yang telah mereka buat.

13. Disiplin kerja

Adalah tugas Aparatur Pemerintah untuk menyelesaikan latihan kerja mereka dengan penuh semangat, misalnya datang bekerja secara umum sesuai jadwal, melakukan apa yang diperintahkan untuk mereka lakukan sesuai pedoman yang harus diselesaikan. Perangkat pemerintah lingkungan yang terlatih akan mempengaruhi eksekusi" (Kasmir, 2016:189).

Sementara itu, penilaian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019: 69) “ada dua hal yang dapat memberikan kepastian atau pengaruh terhadap pelaksanaan, yaitu (1) kapasitas, berwujud: pengetahuan dan kemampuan, (2) inspirasi, berwujud: disposisi Aparatur Pemerintah dalam mengelola keadaan kerja”.

2.1.1.4. Parameter – Parameter Kinerja (*performance*)

“Sebenarnya banyak organisasi memberi sumbangsih defenisi parameter Kinerja (*performance*) atau disebut Kinerja (*performance*) *indicator* bermacam-macam, seperti :

1. Parameter Kinerja (*performance*) sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan guna mengatur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
2. Sebagai alat ukur yang dipergunakan guna menentukan derajat keberhasilan

suatu organisasi dalam meraih Maksud dan Tujuannya.

3. Sebagai ukuran *kuantitatif* dan *kualitatif* yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau Maksud dan Tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi
4. Suatu informasi operasional yang berwujud indikasi mengenai Kinerja (*performance*) atau keadaan suatu fasilitas atau kelompok fasilitas. Parameter Kinerja (*performance*) (Kinerja (*performance*) *indicator*) sering disamakan dengan ukuran Kinerja (*performance*) . Namun, sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama kriteria pengukuran Kinerja (*performance*), tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Parameter Kinerja (*performance*) mengacu pada penilaian Kinerja (*performance*) secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi Kinerja (*performance*) saja, sehingga bentuknya cenderung *kualitatif* atau tidak dapat dihitung (peningkatan, ketepatan, perputaran, tingkat, efektivitas, dan lain-lain). Sedangkan ukuran Kinerja (*performance*) adalah Kinerja (*performance*) yang mengacu pada penilaian Kinerja (*performance*) secara langsung, sehingga lebih bersifat *kuantitatif* atau dapat dihitung (dalam bentuk persentase, perkalian, jumlah, unit, rupiah, dan lain-lain)” (Moeheriono, 2012:32).

Pendapat yang dipaparkan Prastyo,dkk (2016:3) “Parameter dalam Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Banyaknya hasil layanan

Banyaknya hasil layanan yakni kuantitas yang dinyatakan dalam istilah seperti unit ataupun kegiatan yang terlaksana.

2. Mutu dari suatu layanan

Mutu dari suatu layanan adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi.

Mutu dari suatu layanan kerja dapat diukur dari persepsi Aparatur Pemerintah Daerah terhadap mutu dari suatu layanan tugas dan fungsi yang diperoleh serta kualitas tugas terhadap kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah.

3. Kemampuan untuk diandalkan

Kemampuan untuk diandalkan dalam Kinerja (*performance*) merupakan kemampuan yang disyaratkan dengan supervisi umum. Kemampuan untuk diandalkan mencakup konsistensi Kinerja (*performance*) dan kemampuan untuk diandalkan dalam pelayanan yang akurat tepat, akurat dan benar.

4. Presisi

Presisi adalah keyakinan guna masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan melaksanakan tugas dan fungsisisama

Kemampuan melaksanakan tugas dan fungsisisama merupakan kemampuan seorang Aparatur Pemerintah, Daerah guna melaksanakan tugas dan fungsisisama dengan aparatur lain dalam menyelesaikan tugas dan fungsi atau suatu tugas yang telah ditetapkan sehingga meraih Maksud dan Tujuan dan hasil yang sebesar- besarnya”.

Pendapat yang dipaparkan Fattah (2017:25) “Parameter Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah adalah:

1. Hasil karya, dengan parameter: banyaknya hasil layanan hasil karya, mutu dari suatu layanan hasil karya, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, dengan parameter: disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.

3. Sifat pribadi, dengan parameter: *Leadership*, kejujuran, dan kreativitas”.

2.1.2. Budaya Kerja (*work culture*)

2.1.2.1. Defenisi Budaya Kerja (*work culture*)

Kesadaran tentang keberhasilan Kinerja (*performance*) berakar pada nilai-nilai yang bermula dari adat istiadat, tradisi, agama dan kaidah lainnya yang menjadi suatu keyakinan selanjutnya menjadi tradisi dalam perilaku aparatur- aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi. “Sikap dan perilaku personal dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta tradisi dalam melaksanakan tugas dan tugas dan fungsi sehari-hari itulah yang kemudian dinamakan Budaya Kerja (*work culture*) ” (Putranti,dkk 2018:191).

Perilaku yang telah menjadi kesehariannya serta nilai-nilai yang dilaksanakannya merupakan permulaan dari kesuksesan dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Nilai-nilai itu berawal dari pola tradisi, beragama serta kaidah/norma yang menjadi panutannya sehingga menjadi rutinitas reflek berperilaku dalam melaksanakan tugas dan fungsi dan berorganisasi. Kesemua itu dinamakan dengan budaya. Maka dari itu, budaya dihubungkan terhadap mutu dari suatu layanan daripada kerja tersebut, karenanya disebut dengan Budaya Kerja (*work culture*) .

Budaya Kerja (*work culture*) merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh keadaan *kerja tim*, *Leadership* dan

karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Budaya Kerja (*work culture*) urgensi, karena merupakan tradisi-tradisi yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma- norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. “Budaya yang produktif adalah budayayang bisa menjadikan organisasi menjadi kuat dan Maksud dan Tujuan instansi dapat terakomodasi” (Kusumawati, 2015:2).

Pendapat yang dipaparkan Sudiyanto (2015:18) menyatakan “Budaya Kerja (*work culture*) adalah cara kerja yang berlandaskan suatu sistem nilai yang dipegang oleh setiap kaki tangan dalam organisasi. Cara kerja yang diamalkan seperti itu sudah menjadi tradisi atau tradisi organisasi tersebut”.

Dan pendapat yang dipaparkan Hardimon,dkk (2017:4) “Budaya Kerja (*work culture*) adalah salah satu komponen mutu dari suatu layanan manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan”.

Berlandaskan pendapat para ahli dapat disimpulkan jika Budaya Kerja (*work culture*) adalah komponen mutu dari suatu layanan manusia, seperti serangkaian cara kerja/tradisi-tradisi kerja, cara pandang, nilai-nilai, sikap, dan norma yang dimiliki secara bersama serta berlandaskan suatu sistem.

Saat dilakukannya Budaya Kerja (*work culture*), terdapat peran urgensi nilai-nilai dan keyakinan dalam memengaruhi bentuk kerja. Sebab pada sistem pelaksanaan kerja pada suatu organisasi atau instansi, nilai dan keyakinan itu menjadi suatu panutan atau landasan. Terdapat lima komponen yang merupakan kunci dari nilai-nilai dan keyakinan dalam budaya diantaranya:

- 1) Nilai merupakan keyakinan.

- 2) Terkait perilaku yang diperkenalkan.
- 3) Keadaan yang sangat urgensi.
- 4) Pegangan dalam melaksanakan seleksi atau evaluasi keadaan dan perilaku.
- 5) Urutan prioritas.

Jadi, nilai-nilai dan keyakinan dapat memberikan determinasi atau pengaruh Kinerja (*performance*) karena di dalam nilai tersebut terdapat suatu kepercayaan yang harus dilaksanakan yang menentukan perilaku yang sudah dikehendaki oleh setiap organisasi atau lembaga edukasi.

Setiap Aparatur Pemerintah Daerah dalam menghadapi tugas dan fungsinya baik itu sikap, semangat, pendayagunaan waktu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya merupakan cerminan dari adanya produktivitas. Yang mana produktivitas ini adalah dampak dari adanya Budaya Kerja (*work culture*) yang terbentuk atas budaya dalam organisasi. Dalam mengetahui mutu dan model Kepala Organisasi (Kepala Dinas) instant dalam melaksanakan program operasional suatu instansi sering kali menggunakan Budaya Kerja (*work culture*) sebagai pengukur. Budaya itu adalah suatu nilai yang menjadi acuan para Aparatur Pemerintah Daerah di lingkungan kerja dalam berperilaku ketika berorganisasi.

Kuatnya Budaya Kerja (*work culture*) dapat menjadikan suatu budaya instansi yang baik pula serta menunjukkan jika budaya itu berakar kuat, maksudnya adalah telah dapat dihayati dan diimplementasikan dalam setiap kegiatan. Seperti halnya apa saja nilai-nilai yang harus dipunya, bagaimana tingkah laku aparatur-aparatur ini akan mampu memberi sumbangsih determinasi terhadap Kinerja (*performance*)nya, selanjutnya falsafah yang diikutinya. Proses

yang panjang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan.

“Utilitas utama dari Budaya Kerja (*work culture*) berakibat pada meningkatnya produktivitas kerja atau Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah. Hal ini dapat disebabkan karena penetapan Budaya Kerja (*work culture*) yang ada di organisasi sudah sesuai dengan Maksud dan Tujuan, visi dan misi yang ada di organisasi. Apabila hal tersebut terjadi maka hal tersebut akan memudahkan para Aparatur Pemerintah Daerah guna menerapkan Budaya Kerja (*work culture*) yang berimplementasi pada produktivitas kerja organisasi” (Suwanto, 2019:11).

2.1.2.2. Maksud dan Tujuan Budaya Kerja (*work culture*)

Pendapat yang dipaparkan Frinaldi (2014:183) “Maksud dan Tujuan Budaya Kerja (*work culture*) itu adalah :

1. Menaikkan mutu dari suatu layanan hasil karya.
2. Menaikkan mutu dari suatu layanan pelayanan.
3. Membuat budaya mutu dari suatu layanan.
4. Menaikkan profesionalitas.
5. Mengurangi kelemahan birokrasi”.

Sedangkan pendapat yang dipaparkan Sobirin (2013:44) “Maksud dan Tujuan Budaya Kerja (*work culture*) adalah guna mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat menaikkan produktivitas kerja guna menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang”.

2.1.2.3. Hal-hal yang Memberikan Determinasi Budaya Kerja (*work culture*)

“Kekuatan Budaya Kerja (*work culture*) ditentukan oleh 2 hal utama, yaitu kebersamaan dan intensitas”(Suwanto, 2019:48):

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi memiliki nilai-nilai yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dideterminasi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi kebersamaan, juga dideterminasi oleh imbalan dapat berwujud kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah- hadiah, tindakan- tindakan lainnya yang mendukung memperkuat komitmen nilai-nilai inti Budaya Kerja (*work culture*).

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota kepada nilai-nilai inti Budaya Kerja (*work culture*). Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Sebab itu, Kepala Organisasi (Kepala Dinas) perlu memperhatikan dan menaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota guna menanamkan nilai-nilai Budaya Kerja (*work culture*).

Pendapat yang dipaparkan Sudirman (2015:95) “hal-hal yang memberikan determinasi atau pengaruh Budaya Kerja (*work culture*), yaitu (1) Diskriminatif, (2) Tidak efisien & efektif, (3) Tidak menghormati hak asasi manusia, (4) Kurang Tanggap, (5) Tidak kreatif dan inovatif, (6) Tidak peduli, (7) Sikap konfrontatif

berlebihan, sering menentang tidak kooperatif, (8) Kurang menghargai perbedaan pendapat, (9) Etos kerja rendah, (10) Sering mengeluh secara berlebihan, (11) Sikap tidak terbuka dan tidak jujur, dan (12) Kurang inisiatif menunggu instruksi”.

2.1.2.4. Parameter Budaya Kerja (*work culture*)

“Parameter Budaya Kerja (*work culture*) pendapat yang dipaparkan Putranti,dkk (2018:194) dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

1. Tradisi di tempat kerja, tradisi-tradisi biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi Aparatur Pemerintah, Daerah, perilaku berlandaskan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan tugas dan fungsi.
2. Peraturan di tempat kerja. Guna memberi sumbangsih ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas tugas dan fungsi Aparatur Pemerintah, Daerah, maka dibutuhkan adanya peraturan.
3. Nilai-nilai dasar Budaya Kerja (*work culture*) di tempat kerja nilai-nilai merupakan penghayatan aparatur mengenai apa yang lebih urgensi atau kurang urgensi, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar”.

Pendapat yang dipaparkan Arianto (2013:195) “parameter-parameter Budaya Kerja (*work culture*) meliputi (1) Keadaan lingkungan fisik tugas dan fungsi, meliputi : pemberian penghargaan, pemberian kesejahteraan, terpenuhi prasarana dan sarana, dan (2) Keadaan lingkungan tugas dan fungsi, meliputi : dukungan dalam menjalankan tugas, dapat merancang dan menrancangan tugas dan fungsi, pengawasan dan Disiplin kerja, komunikasi dan interaksi dengan

teman sejawat”.

2.1.3. Pelatihan (*training*)

2.1.3.1. Defenisi Pelatihan (*training*)

Kehadiran Aparatur Pemerintah di sebuah kantor mengambil bagian yang sangat penting. Karena Aparatur Pemerintah adalah insan yang dapat berkreasi sesuai dengan kemampuannya, maka harus senantiasa disegarkan dan ditumbuhkembangkan pengalaman dan kapasitasnya. Karena, dalam kasus seperti itu, dapat dibayangkan bahwa akan ada kemalangan dan yang mengejutkan, statis dalam presentasi yang diperoleh. Dengan cara ini, peningkatan kemampuan dan bakat Aparatur Pemerintah secara terus-menerus adalah kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Salah satu strategi yang dapat menumbuhkan pengetahuan dan kemampuan Aparatur Pemerintah adalah melalui Pelatihan.

“Pelatihan adalah salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk Sumber Daya Manusia (SDM) di dunia kerja. Pelatihan biasanya dilengkapi dengan program pendidikan yang disesuaikan dengan persyaratan posisi, diberikan dalam jangka waktu yang agak singkat. , untuk melengkapi Aparatur Pemerintah dengan kemampuan kerja (Arianty et al, 2016:120)

“Pelatihan adalah salah satu cara untuk membina kapasitas dan penguasaan Aparatur Pemerintah agar dapat menyesuaikan dan memahami inovasi yang terus berkembang dari waktu ke waktu”. (Sembiring, 2010:55)

Pendapat yang diutarakan (Rampersad, 2015: 284) “Pelatihan adalah suatu pendekatan untuk dengan cepat memindahkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman, dan membawa perangkat ke tempat di mana mereka akan menyelesaikan presentasi terbaik mereka”.

Penilaian yang diperkenalkan (Riniwati, 2016:152) mencirikan “Pelatihan adalah suatu gerakan atau latihan untuk mengerjakan kualitas, bakat, kapasitas, dan keahlian (dilakukan kemudian dan selama melibatkan posisi atau tugas dan kapasitas tertentu)”.

Sedangkan (Rozalena,dkk 2016:48) menyatakan “Pelatihan (*training*) edukasi dan Pelatihan (*training*) berbeda dimana Pelatihan (*training*) lebih cenderung pada kejuruan (*vacationally oriented*) dan dilaksanakan disebuah lingkungan organisasi. Pelatihan (*training*) berhubungan dengan suatu proses pembelajaran guna mendapatkan keterampilan, konsep, peraturan, atau sikap guna menaikkan motivasi dan Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah”.

Melihat dan menganalisis pemaparan para ahli tersebut, cenderung dianggap bahwa Pelatihan adalah gerakan yang diadakan oleh dinas untuk menggarap kemampuan dan wawasan Aparatur Pemerintah dengan maksud dan alasan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilannya.

2.1.3.2. Utilitas Pelatihan (*training*)

“Pelatihan (*training*) memiliki Utilitas bukan hanya bagi instansi tapi juga bagipersonal, berikut adalah Utilitas Pelatihan (*training*) :

Utilitas bagi instansi:

- 1) Meningkatkan produktivitas.
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja.
- 3) Meningkatkan kegunaan dan sifat administrasi kerja.
- 4) Meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya kerja yang disebabkan oleh kesalahan fungsional.

- 5) Peningkatan pergantian peristiwa otoritatif (pergantian peristiwa hierarkis).

Utilitas untuk individu:

- 1) Mendukung Aparatur Pemerintah dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang mungkin muncul.
- 2) Inspirasi peningkatan dan pemenuhan pekerjaan individu
- 3) Meningkatkan keyakinan diri dan perbaikan diri individu
- 4) Berikan data kepada otoritas pemerintah terdekat tentang cara terbaik untuk mendorong kemampuan inisiatif, korespondensi, dan mentalitas individu
- 5) Mendukung Aparatur Pemerintah untuk meningkatkan, pilihan yang lebih cepat dan lebih efektif". (Hanggraeni, 2012:98)

Sehubungan dengan "Utilitas Persiapan Penilaian yang diperkenalkan (Riniwati, 2016:154), secara spesifik:

- 1) Mengerjakan yang sifatnya bantuan Aparatur Pemerintah Daerah.
- 2) Memberikan inspirasi kepada Perangkat Pemerintah Daerah untuk penjaminan.
- 3) Mendapatkan Aparatur Pemerintah Daerah yang ideal.
- 4) Efektivitas sejauh jam belajar untuk memperluas pelaksanaan.
- 5) Mengurangi waktu belajar yang diharapkan bagi Aparatur Pemerintah Daerah untuk mencapai pedoman pelaksanaan.
- 6) Penurunan keterbatasan sejauh latihan fungsional.
- 7) Menjadikan pribadi yang tabah, sikap dan kapasitas yang besar dalam menyelesaikan tugas dan kapasitas yang sama.
- 8) Aparatur Pemerintah Daerah dapat lebih dinamis dalam pergaulan.
- 9) Mengurangi tidak adanya kepercayaan Perangkat Pemerintah Daerah

terhadap lingkungan kerjanya.

- 10) Membuat udara kerja yang menawan.
- 11) Mengembangkan mentalitas yang sangat posesif terhadap lingkungan kerja.
- 12) Meningkatkan ekspektasi kualitas dalam keamanan kerja.
- 13) Membuat korespondensi terkoordinasi.
- 14) Pengembangan ke arah yang lebih baik”.

2.1.3.3. Hal Yang Memberikan Determinasi Pelatihan (*training*)

Pendapat yang dipaparkan Rivai (2010:225) dalam (Sudaryo,dkk 2018:127) “melaksanakan Pelatihan (*training*) ada beberapa hal yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, Maksud dan Tujuan Pelatihan (*training*), dan lingkungan yang menunjang”. Kesemua hal tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Identifikasi kebutuhan Pelatihan (*training*).

Dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang berharap dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan intelegensi, keterampilan dan sikap kerja Aparatur Pemerintah Daerah yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu instansi. Upaya guna melakukan identifikasin Pelatihan (*training*) antara lain dengan cara:

- a. Membandingkan uraian tugas dan fungsi/jabatan dengan intelegensi dan keterampilan yang dimiliki Aparatur Pemerintah Daerah atau calon Aparatur Pemerintah Daerah.
- b. Menganalisis penilaian prestasi.
- c. Menganalisis catatan Aparatur Pemerintah Daerah

- d. Membedah laporan dari kantor yang berbeda, khususnya keberatan klien, protes dari otoritas pemerintah, area, tingkat ketidakhadiran, kelancaran kerja, kerusakan mesin, dan lain-lain.
- e. Membedah masalah.
- f. Merencanakan program kantor yang dibuat.

2. Pelatih (Instruktur) Pelatihan.

Instruktur adalah aparatur atau suatu tim yang memberi sumbangsih latihan atau edukasi kepada para Aparatur Pemerintah Daerah. Untuk situasi ini seorang Kepala Dinas atau masing-masing atas segmen harus memiliki pilihan untuk bertindak sebagai pelatih, instruktur, atau pemberi pedoman. Seorang Kepala Dinas jelas harus memiliki pilihan untuk mengatasi persoalan tersebut sehingga penugasan yang diberikan kepada bawahannya harus benar-benar bisa dilakukan. Instruktur mulai dengan menilai penggambaran tugas dan kapasitas untuk membedakan tugas yang menonjol untuk jenis usaha dan kapasitas tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber data yang berbeda yang mungkin berharga dalam mengenali kebutuhan Persiapan. Instruktur membimbing Aparatur Pemerintah Daerah untuk membantu mereka dalam mendapatkan wawasan, kapasitas, dan adat istiadat yang tepat.

3. Pelatihan Anggota.

Anggota merupakan salah satu komponen keputusasaan, dengan alasan bahwa program Persiapan adalah tindakan yang diberikan kepada anggota (Perangkat Pemerintah Lingkungan).

4. Menyiapkan program (materi).

Materi program dirangkum dari kebutuhan yang dinilai serta poin dan tujuan

Penyusunan.

5. Strategi Pelatihan.

Strategi pelatihan yang dipilih harus sesuai dengan jenis persiapan yang akan dilakukan dan dibuat oleh organisasi.

“Komponen atau hal-hal yang menjadi bagian dalam penyiapan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (Sudiro, 2017:83) adalah:

- a. Kecukupan biaya
- b. Program yang diinginkan
- c. Kualifikasi kantor
- d. Kecenderungan dan kapasitas anggota
- e. Kecenderungan dan kapasitas instruktur
- f. Standar pembelajaran”.

2.1.3.4. Parameter Pelatihan (*training*)

Pendapat yang dipaparkan (Rivai, 2014:324) menyatakan “parameter Pelatihan (*training*) meliputi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur Pelatihan (*training*), sarana dan fasilitas Pelatihan (*training*) dan peserta Pelatihan (*training*) ”.

“Parameter-parameter Pelatihan (*training*) pendapat yang dipaparkan (Mangkunegara, 2013:36) diantaranya:

1. Instruktur

Pelatih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu edukasi instruktur pun harus benar-benar baik guna melakukan Pelatihan (*training*).

2. Peserta

Peserta Pelatihan (*training*) diseleksi berlandaskan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, juga harus memiliki semangat yang tinggi guna mengikuti Pelatihan (*training*).

3. Materi

Materi atau kurikulum yang sesuai dengan Maksud dan Tujuan Pelatihan (*training*) serta harus *update* agar peserta dapat memahami problematika yang terjadi pada keadaan saat ini.

4. Metode

Metode Pelatihan (*training*) yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta Pelatihan (*training*).

5. Maksud dan Tujuan

Pelatihan (*training*) merupakan Maksud dan Tujuan yang ditentukan oleh instansi, serta harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami Pelatihan (*training*) tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*)”.

Sedangkan Siagian (2018:190) dalam (Sudaryo,dkk 2018:136) berpendapat jika “parameter-parameter Pelatihan (*training*) adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi.

Pelatihan (*training*) diikuti oleh Aparatur Pemerintah Daerah dalam suatu instansi, terutama diikuti oleh Aparatur Pemerintah Daerah yang membutuhkan Pelatihan (*training*) guna menunjang kariernya dalam instansi.

2. Materi Pelatihan (*training*).

Materi Pelatihan (*training*) harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan Pelatihan (*training*).

3. Tingkat Kesulitan Kerja.

Materi Pelatihan (*training*) disesuaikan dengan kebutuhan Aparatur Pemerintah Daerah yaitu kebutuhan Aparatur Pemerintah Daerah peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan tugas dan fungsi.

4. Transfer Pengalihan.

Transfer yang dimaksudkan adalah pengalihan intelegensi dari pelatih kepada peserta Pelatihan (*training*) yang nantinya akan berUtilitas dalam peningkatan kemampuan Aparatur Pemerintah Daerah”.

2.1.4. Kompensasi (*compensation*)

2.1.4.1. Defenisi Kompensasi (*compensation*)

Pendapat yang dipaparkan (Khair, 2017) “Kompensasi adalah suatu kehormatan sebagai hadiah untuk administrasi, pertimbangan, kerja keras dan kemampuan yang diberikan oleh Departemen SDM kepada suatu asosiasi baik secara moneter maupun non-moneter.

Pendapat yang diutarakan (Arianty et al., 2016) “Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh oleh otoritas pemerintah terdekat sebagai imbalan atas pekerjaan mereka”. Pendapat yang diutarakan (Dulay et al., 2017) “Kompensasi adalah semua yang diperoleh oleh Aparatur Pemerintah Daerah sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka atau sesuatu yang diperoleh dengan uang sungguhan oleh Aparatur Pemerintah Daerah sebagai pengganti efek administrasi mereka pada organisasi ”.

Pendapat yang diutarakan (Harahap dan Khair, 2019, hlm. 75) “Kompensasi adalah berbagai macam hibah baik tunai maupun nontunai yang diberikan kepada Pemerintah Daerah dengan cara yang sah dan adil bagi pemerintahannya dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi”.

Pendapat yang diutarakan (Azhar et al., 2020, p. 50) “Kompensasi adalah semua kompensasi tunai, barang-barang administrasi ke daerah, secara langsung atau tidak langsung yang diperoleh oleh Aparatur Pemerintah Daerah sebagai trade-off untuk administrasi yang diberikan kepada organisasi”.

Pendapat yang diutarakan (Kadarisman, 2012) “Kompensasi adalah semua kompensasi sebagai uang tunai, barang-barang administrasi ke daerah atau kebahagiaan yang diberikan oleh organisasi kepada Aparatur Pemerintah Daerah untuk pelaksanaan yang diberikan kepada instansi”.

2.1.4.2. Hal-hal yang Memberikan Determinasi Kompensasi (*compensation*)

Pendapat yang dipaparkan (Hasibuan, 2017) “hal-hal yang memberikan determinasi atau pengaruh Kompensasi (*compensation*) adalah (1) Penawaran dan permintaan tenagakerja, (2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan, (3) Serikat buruh/ organisasi Aparatur Pemerintah Daerah, (4) Produktivitas kerja Aparatur Pemerintah Daerah, (5) Pemerintah dengan undang-undang dan Kepres, (6) Biaya hidup, (7) Posisi jabatan Aparatur Pemerintah Daerah, (8) Edukasi dan pengalaman kerja, (9) Keadaan perekonomian nasional, dan (10) Jenis dan sifat tugas dan fungsi”.

Pendapat yang dipaparkan (Mangkunegara, 2013) “ada 6 hal yang memberikan determinasi atau pengaruh Kompensasi (*compensation*), yaitu : (1) Hal pemerintah (2) Penawaran bersama antara instansi dan Aparatur Pemerintah

Daerah, (3) Standard biaya hidup Aparatur Pemerintah Daerah, (4) Ukuran perbandingan upah, (5) Permintaan dan persediaan, dan (6) Kemampuan membayar”.

2.1.4.3. Maksud dan Tujuan Pemberian Kompensasi (*compensation*)

Pendapat yang dipaparkan (Hasibuan, 2012) “ Maksud dan Tujuan pemberian Kompensasi (*compensation*) antara lain adalah :

- 1) Ikatan kerjasama, dengan pemberian Kompensasi (*compensation*) terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pemerintah dengan Aparatur Pemerintah Daerah.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa, Aparatur Pemerintah Daerah akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan Keterangan social sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Motivasi, apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, Kepala OPD akan mudah memotivasi bawahannya.
- 4) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin Aparatur Pemerintah Daerah akan semakin baik”.

Pendapat yang dipaparkan (Khair, 2017) “Maksud dan Tujuan pemberian Kompensasi (*compensation*) adalah : (1) Memperoleh Aparatur Pemerintah Daerah yang memenuhi persyaratan (*qualified*), (2) Mempertahankan Aparatur Pemerintah Daerah yang ada, (3) Menjamin keadilan, (4) Menghargai perilaku yang diinginkan, dan (5) Mengendalikan biaya-biaya”.

2.1.4.4. Parameter Kompensasi (*compensation*)

“Adapun parameter Kompensasi (*compensation*) pendapat yang dipaparkan

(Mangkunegara, 2013), yaitu (1) Tingkat pembayaran, yaitu besarnya Kompensasi (*compensation*) yang diberikan kepada Aparatur Pemerintah Daerah (2) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran Kompensasi (*compensation*) yang dilakukan instansi, dan (3) Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran Kompensasi (*compensation*)”.

Sedangkan pendapat yang dipaparkan (Simamora, 2014) “parameter Kompensasi (*compensation*) yaitu: (1) Gaji yang adil sesuai dengan tugas dan fungsi, (2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, (3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan, dan (4) Fasilitas yang memadai”.

2.2. Kerangka Konseptual

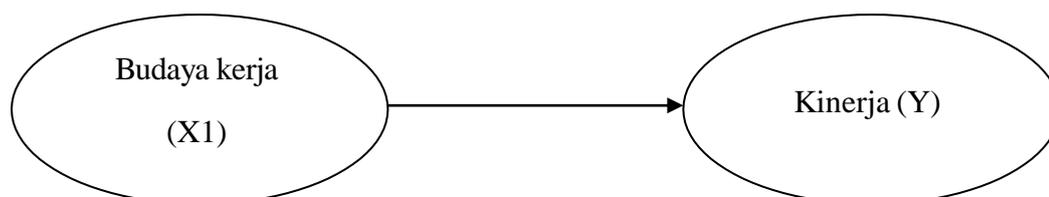
Kerangka konseptual dalam suatu riset ilmiah harus disampaikan jika pada riset ilmiah dimaksud berhubungan dengan dua atau lebih Variable. Pendapat yang dipaparkan Sugiyono (2016 hal 60), jika “kerangka konseptual merupakan disain berpikir mengenai filosofi yang berkkaitan antara banyak hal berdasarkan identifikasi problematika yang urgensi”.

2.2.1. Determinasi Budaya Kerja (*work culture*) dengan Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah

“Budaya Kerja (*work culture*) adalah cara kerja yang berlandaskan suatu sistem nilai yang dipegang oleh setiap kaki tangan dalam organisasi. Cara kerja yang diamalkan seperti itu sudah menjadi tradisi atau tradisi organisasi tersebut” (Putranti,dkk 2018).

Hasil riset ilmiah yang dikemukakan oleh (Suwanto, 2019), “dimana hasil pengujian riset ilmiah Variable Budaya Kerja (*work culture*), membuktikan jika Budaya Kerja (*work culture*) memberikan determinasi atau pengaruh nyata

terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah". Hasil riset ilmiah menunjukkan jika variable Budaya Kerja (*work culture*) memiliki determinasi positif terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah seperti gambar dibawah ini :



Gambar 2.1. Determinasi Budaya Kerja (*work culture*) dengan Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah

2.2.2. Determinasi Pelatihan (*training*) terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah

Pelaksanaan Pelatihan (*training*) yang tepat waktu serta tepat guna akan mendukung instansi untuk menaikkan prestasi kerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah. Saat Pelatihan (*training*) telah dilaksanakan yang mengakibatkan Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah meningkat, keuntungan yang akan diperoleh oleh juga akan meningkat. Pelaksanaan pelatihan yang ideal dan tepat akan menjunjung tinggi organisasi untuk meningkatkan kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. Sementara pelatihan telah dilakukan yang membuat Aparatur Pemerintah Daerah berkembang, keuntungan yang akan diperoleh oleh pemerintah daerah juga akan meningkat

(Elizar,dkk 2018:57) melakukan riset ilmiah dimana diperoleh kesimpulan yang menyatakan jika jika “secara individual Pelatihan (*training*) memberikan determinasi atau pengaruh Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang”. Hal ini sejalan dengan (Rudhaliawan,dkk2013:9) yang juga turut melakukan riset ilmiah. Namun

berbeda dengan riset ilmiah yang dilakukan (Syahputra,dkk 2019) menyimpulkan dari “hasil riset ilmiahnya yakni determinasi Variable pelatihan secara individual memberikan determinasi atau pengaruh searah namun tidak nyata terhadap Variable Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah”.



Gambar 2.2. Determinasi Pelatihan (*training*) terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah

2.2.3. Determinasi Kompensasi (*compensation*) Terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah

“Dalam Kompensasi (*compensation*) adalah hak Aparatur Pemerintah Daerah setelah memberi sumbangsih energi, masukan dan ide serta keuangan yang disampaikan pihak instansi berlandaskan ketentuan, dengan maksud mampu memberikan determinasi atau pengaruh Kinerja (*performance*) beriiutnya” (Dwianto et al., 2019).

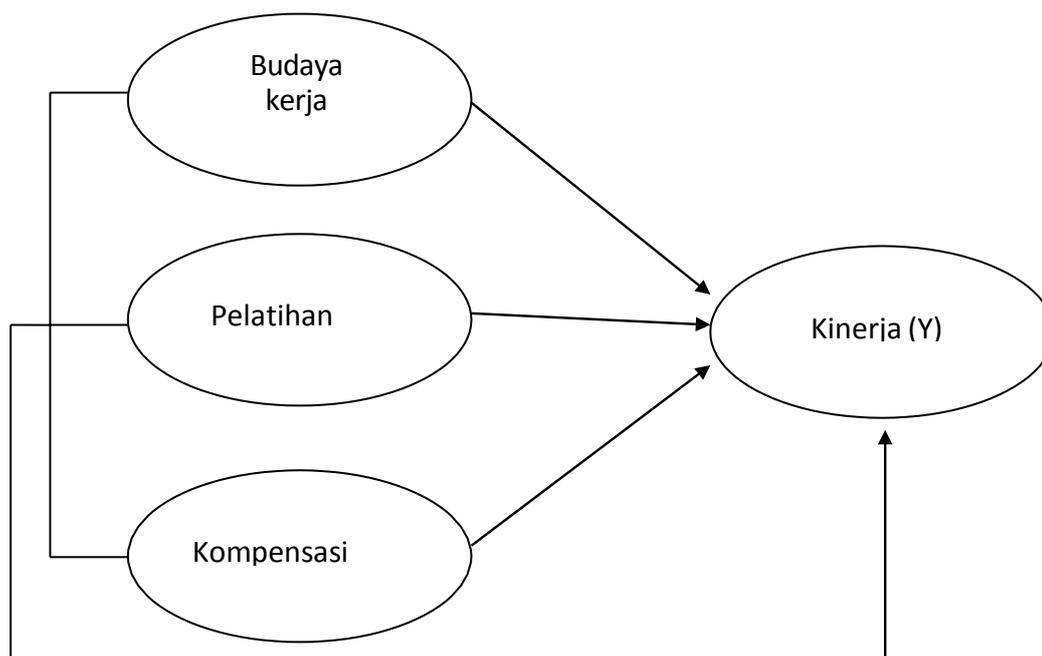
Riset ilmiah yang dilakukan oleh (Hendro, 2018) diperoleh kesimpulan yaitu “Kompensasi (*compensation*) memberikan determinasi atau pengaruh searah serta nyata terhadap kinarja Aparatur Pemerintah Daerah. disimpulkan berartiketika tingkat Kompensasi (*compensation*) membaik akan berdampak Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah akan meningkat”.



Gambar 2.3. Determinasi Kompensasi (*compensation*) Terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah

2.2.4. Determinasi Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) Terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah

Berlandaskan keterangan diatas menunjukkan jika apabila Budaya Kerja (*work culture*) dilakukan dengan sebaik mungkin serta Pelatihan (*training*) dilakukan sesuai dengan bidang tugas dan fungsi ditambah lagi Kompensasi (*compensation*) yang diberikan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sesuai dengan yang Aparatur Pemerintah Daerah kerjakan maka Kinerja (*performance*) yang dilakukan Aparatur Pemerintah Daerah akan memberi sumbangsih determinasi positif dannyata terhadap hasil karya.



Gambar 2.4. Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) Dan Kompensasi (*compensation*) Terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah

2.3. Hipotesa

“Hipotesa merupakan kesimpulan awal pada kerangka masalah riset ilmiah,

sebabnya kerangka problematika riset ilmiah umumnya dirangkai dengan susunan pernyataan” (Sugiyono 2016:38). Berlandaskan kerangka problematika, Maksud dan Tujuan riset ilmiah, dasar filosofi dan kerangka pemikiran sebelumnya maka hipotesa penelitian sebagai berikut:

1. Budaya Kerja (*work culture*) memberikan determinasi atau pengaruh terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Pelatihan (*training*) memberikan determinasi atau pengaruh terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Kompensasi (*compensation*) memberikan determinasi atau pengaruh terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) memberikan determinasi atau pengaruh terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

BAB III

METEDOLOGI RISET ILMIAH

3.1 Pendekatan Riset ilmiah

Pendekatan riset ilmiah yang digunakan dalam riset ilmiah yang dilakukan yakni memakai asosiatif dan kuantitatif. Pendapat yang dipaparkan Sugiyono (2018:15) “pendekatan asosiatif adalah suatu pernyataan riset ilmiah yang bersifat menanyakan hubungan antara dua Variable atau lebih”.

Pendapat yang dipaparkan Sugiyono (2018:51) menyatakan jika “metode kuantitatif adalah metode riset ilmiah yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan guna meneliti pada populasi atau *sample* tertentu, pengumpulan *evidensi* menggunakan instrumen riset ilmiah, analisis *evidensi* bersifat kuantitatif/ statistic, dengan Maksud dan Tujuan guna menggambarkan dan menguji hipotesa yang telah ditetapkan”.

3.2 Defenisi Oprasional

“Merupakan batasan defenisi yang dijadikan pedoman guna melakukan suatu kegiatan atau tugas dan fungsi, misalnya riset ilmiah. Sebab itu, definisi ini disebut juga definisi kerja karena dijadikan pedoman guna melaksanakan suatu riset ilmiah atau tugas dan fungsi tertentu” (Widjono, 2017).

Dimana dalam riset ilmiah yang dilakukan terdiri dari 3 Variable independen dan 1 Variable dependen. Variable independen riset ilmiah yang dilakukan yakni Budaya Kerja (*work culture*) (X1), Pelatihan (*training*) (X2) dan Kompensasi (*compensation*) (X3) dan Variable terikat dalam riset ilmiah ini adalah Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah (Y).

Table 3.1. Definisi Operasional Variable

Variable	Definisi	Parameter
Kinerja (Y)	“Kinerja merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang Aparatur Pemerintah Daerah terhadap tugas dan fungsi yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk produk layanan kepada masyarakat atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien”. (Iqbal, 2017:271)	1. Mutu dari suatu layanan 2. Banyaknya hasil layanan 3. Kehandalan (Prastyo,dkk 2016:11)
Budaya Kerja (X1)	“Budaya Kerja (<i>work culture</i>) merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu Tertentu”.(Kusumawati, 2015:2)	1. Tradisi ditempat kerja 2. Peraturan ditempat kerja 3. Nilai-nilai ditempat kerja (Putranti,dkk 2018:194)
Pelatihan (X2)	“Pelatihan (<i>training</i>) merupakan suatu kegiatan yang diadakan oleh instansi guna dapat memperbaiki keterampilan dan intelegensi Aparatur Pemerintah Daerah dengan Maksud dan Tujuan menaikkan mutu Kinerja (<i>performance</i>) Aparatur Pemerintah Daerah”. (Ratnasari, 2019:108)	1. Metode 2. Kemampuan Instruktur 3. Sarana dan Fasilitas (Rivai, 2014:324)
Kompetensi (X3)	“Kompensasi (<i>compensation</i>) merupakan segala sesuatu yang diterima Aparatur Pemerintah Daerah baik secara langsung maupun tidak langsung baik berwujud pendapatan secara materi atau non meteri sebagai imbal jasa atas dampak, kerja, pengabdian terhadap instansi atau organisasi”. (Jufrizen, 2016)	1. Gaji yang adil 2. Insentif Yang sesuai 3. Tunjangan 4. Fasilitas yang memadai Simamora, (2014)

3.3 Tempat dan Waktu Riset ilmiah

3.3.1 Tempat

Dalam kegiatan riset ilmiah tentang determinasi Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang beralamat Jalan Sukarame, Kelurahan Aekkanopan Timur, Kecamatan Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara 21457.

3.3.2 Waktu Riset ilmiah

Dalam kegiatan riset ilmiah ini dimulai dari bulan Juni s.d bulan Oktober 2021. Pelaksanaan riset ilmiah disajikan pada table berikut :

Table 3.2 Pelaksanaan Riset ilmiah

No	Jenis Kegiatan	Jun 2021				Jul 2021				Agt 2021				Sept 2021				Okt 2021				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pra Kajian																					
2	Pengusulan Judul	■																				
3	Penulisan Rancangan Kajian		■	■																		
4	Bimbingan Rancangan Kajian				■	■																
5	Seminar Rancangan Kajian					■	■															
6	Pengumpulan Evidensi							■	■													
7	Penulisan Tesis								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
8	Bimbingan Tesis																			■		
9	Sidang Komprehensif																				■	

3.4 Populasi dan Sample

3.4.1 Populasi

(Harinaldi, 2015) mengemukakan “populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau personal yang sedang dikaji. Jadi defenisi

populasi dalam statistik tidak terbatas pada sekelompok/kumpulan aparatur-
aparatur, namun mengacu padakeseluruhan ukuran, hitungan, atau mutu dari suatu
layanan yang menjadi fokus atensi suatu kajian”. Sedangkan pendapat yang
dipaparkan (Sugiyono, 2016) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri
atas objek/subjek yang mempunyai mutu dari suatu layanan dan karakteristik
tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari”. Populasi dalam riset ilmiah
ini adalah Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 43 Aparatur
Pemerintah Daerah.

3.4.2 Sample

Pendapat yang dipaparkan Sugiyono (2016:81) “*Sample* merupakan sub
dari kkeseluruhan dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi diimaksud”.
Maka peneliti pada teknik pengambilan *sample*nya memakai *sample* jenuh yaitu
teknik penentuan *sample* bila semua anggota populasi digunakan sebagai *sample*.
Jadi jumlah *sample* dan populasi tetap adalah sebanyak 43 aparatur Aparatur
Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan
Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan *Evidensi*

Guna mendapatkan fakta dan *evidensi* yang diperlukan pada riset ilmiah ini,
maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan *evidensi* melalui :

3.5.1 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan *evidensi* yang efisien bila peneliti
tahu dengan pasti Variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa Berharap dari

Aparatur Pemerintah Daerah. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah Aparatur Pemerintah Daerah cukup besar dan terbesar diwilayah yang luas. Kuisisioner dapat berwujud pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada Aparatur Pemerintah Daerah secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Yang menjadi Aparatur Pemerintah Daerah dalam riset ilmiah ini yaitu Aparatur Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kab. Labuhanbatu Utaradan dalam riset ilmiah ini peneliti memakai Skala Likert.

Table 3.3 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Setelahnya instrumen riset ilmiah ini diuji guna mendapatkan kebenarannya melalui uji Kesahihan dan realibilitas.

a. Uji Kesahihan

Guna mengukur Kesahihan dari setiap poin kuesioner, sehingga akan diperoleh data melalui mengkoreksi setiap poin dengan nilai keseluruhan (Y),

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

r_{xy} : Poin instrumen Variable bersama jumlahnya

x : Total poin pernyataan

y : Nilai keseluruhan pernyataan

n : Total *Sample*

Kriteria pengujian :

1. Apabila $\text{sig a tailed} < \alpha 0,05$ maka poin instrumen dimaksud sah.
2. Apabila $\text{sig a tailed} > \alpha 0,05$ maka poin instrumen dimaksud tidak sah dan dibuang.

Table 3.4. Uji Kesahihan Variable Kinerja (*performance*) (Y)

No	R hitung	r table	Keterangan
1	0,595	0,301	Sahih
2	0,307	0,301	Sahih
3	0,627	0,301	Sahih
4	0,677	0,301	Sahih
5	0,608	0,301	Sahih
6	0,220	0,301	Sahih

Sumber : Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Melihat dan menelaah table 3.4. diperoleh data poin Kesahihan yakni kolom poin korelasi yang menunjukkan nilai korelasi antara skor setiap poin dengan nilai keseluruhan pada tabulasi Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah. Output pengujian Kesahihan dari 6 (Enam) poin pernyataan pada Variable Kinerja (*performance*) adalah sah karena nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$.

Table 3.5. Uji Kesahihan Variable Budaya Kerja (*work culture*) (X1)

No	R hitung	r table	Keterangan
1	0,463	0,301	Sahih
2	0,370	0,301	Sahih
3	0,810	0,301	Sahih
4	0,635	0,301	Sahih
5	0,513	0,301	Sahih
6	0,287	0,301	Sahih

Sumber : Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Melihat dan menelaah table 3.5. tersebut diperoleh data nilai Kesahihan terdapat kolom nilai korelasi yang ditafsirkan nilai korelasi antara skor setiap poin dengan nilai keseluruhan pada tabulasi Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah. Output pengujian Kesahihan dari 6 (Enam) poin pernyataan pada Variable Budaya Kerja (*work culture*) adalah sah disebabkan perolehan Sig (2- tailed) nya lebih kecil dari 0,05.

Table 3.6. Uji Kesahihan Variable Pelatihan (*training*) (X2)

No	R hitung	r table	Keterangan
1	0,510	0,301	Sahih
2	0,327	0,301	Sahih
3	0,767	0,301	Sahih
4	0,638	0,301	Sahih
5	0,526	0,301	Sahih
6	0,263	0,301	Sahih

Sumber : Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Melihat dan menelaah table 3.6. tersebut diperoleh data nilai Kesahihan terdapat kolom nilai korelasi yang ditafsirkan nilai korelasi antara skor setiap poin dengan nilai keseluruhan pada tabulasi Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah. Output pengujian Kesahihan dari 6 (Enam) poin pernyataan pada Variable Pelatihan (*training*) adalah sah disebabkan perolehan Sig (2- tailed) nya lebih kecil dari 0,05.

Table 3.7. Uji Kesahihan Variable Kompensasi (*compensation*) (X3)

No	R hitung	r table	Keterangan
1	0,360	0,301	Sahih
2	0,509	0,301	Sahih
3	0,849	0,301	Sahih
4	0,622	0,301	Sahih
5	0,617	0,301	Sahih
6	0,374	0,301	Sahih

Sumber : Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Melihat dan menelaah table 3.7. tersebut diperoleh data nilai Kesahihan terdapat kolom nilai korelasi yang ditafsirkan nilai korelasi antara skor setiap poin dengan nilai keseluruhan pada tabulasi Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah. Output pengujian Kesahihan dari 6 (Enam) poin pernyataan pada Variable Kompensasi (*compensation*) adalah sah disebabkan perolehan Sig (2- tailed) nya lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya poin instrument yang sah diatas diuji realibilitasnya guna

melihat adakah instrumen riset ilmiah merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Apabila Variable riset ilmiah menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Adapun rumusnya sebagai berikut (Juliandi et al., 2014)

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan

- r = Reliabilitas instrument
 k = Banyak poin pernyataan
 $\sum \sigma^2$ = Jumlah varian poin
 $\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria penguji :

- a) Apabila nilai koefisien reliabilitas *cranch alpa* > 0.60 maka instrument Variable adalah *reliable* (terpercaya).
- b) Apabila nilai *cranch alpa* < 0.06 maka Variable tidak *reliable* (tidak dipercaya).

Table 3.8. Uji Reliabilitas Variable

Variable	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kinerja (Y)	0,687	Reliabel
Budaya Kerja (X1)	0,686	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,679	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,716	Reliabel

Sumber : Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berlandaskan table 3.8. diatas maka dapat disimpulkan jika poin-poin kuesioner dari setiap Variable yang diteliti dinyatakan

reliable karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* dari setiap Variable lebih dari 0,6 atau 60%.

3.6 Teknik Analisis *Evidensi*

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Dalam metode ini digunakan guna mengkaji secara mendalam bagaimana determinasi Kompensasi (*compensation*), lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah. Maka digunakan teknik analisis *evidensi* dengan rumus persamaan regresi yang bisa dikemukakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

(Sugiyono, 2016).

Keterangan :

- Y : Kinerja
- a : Kinerja Y bila X_1, X_2 dan $X_3 = 0$ (harga konstan)
- b : Angka arah koefisien regresi
- X_1 : Budaya Kerja
- X_2 : Pelatihan
- X_3 : Kompensasi

Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, maka dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun asumsi-asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengkaji secara mendalam adakah *sample* yang digunakan dalam riset ilmiah ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berlandaskan probabilitas (*Asymptotik Significance*), yakni :

- 1) Apabila Probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Apabila Probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari populasi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearita berMaksud dan Tujuan guna menguji adakah dalam model regresi terdapat korelasi antar Variable bebas.

Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Apabila nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat problematika multikolinearitas.
- 2) Apabila koefisien antara Variable bebas berkurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berMaksud dan Tujuan guna menguji adakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun dasar guna menganalisisnya adalah :

- 1) Apabila ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0

pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2 Uji (Uji t)

Uji nyata secara parsial (uji t) digunakan guna mengkaji secara mendalam adakah Variable (X) secara parsial/individual mempunyai hubungan yang nyata atau tidak terhadap variabe Adapun tahapan-tahapan penguji yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1) Hipotesa ditentukan dengan formula nol secara statistic di uji dalam bentuk:

a) Apabila $H_0: b_1 = 0$, berarti tidak ada determinasi yang nyata antara Variable indenpenden terhadap Variable dependen secara parsial.

b) Apabila $H_0: b_1 \neq 0$, berarti ada determinasi yang nyata antara Variable indenpenden terhadap Variable dependen secara parsial.

2) Menghitung nilai nyata t dengan rumus :

Guna mengkaji secara mendalam nyata atau tidaknya hubungan Variable bebasterhadap Variable terikat digunakan uji T:

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

(Juliandi & Manurung, 2014)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = R hitung

n = Banyaknya *sample*

Kriteria Pengujian Hipotesa dalam riset ilmiah ini :

$H_0: \beta = 0$, artinya Variable indenpenden tidak memberikan determinasi atau

pengaruh terhadap Variable dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya Variable independen memberikan determinasi atau pengaruh terhadap Variable dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini :

- 1) Apabila $-t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_0 diterima, artinya Variable independen tidak memberikan determinasi atau pengaruh nyata terhadap dependen.
- 2) Apabila $-t_{table} \geq t_{hitung} \geq t_{table}$ maka H_0 ditolak, arti Variable independen memberikan determinasi atau pengaruh nyata terhadap dependen.

3.6.3 Uji (Uji F)

Uji nyata secara simultan (uji f) ini dilakukan guna mengkaji secara mendalam nyata seluruh Variable bebas ($X_1 X_2 X_3$) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman Variable terikat (Y), yaitu guna mengkaji secara mendalam adakah semua Variable bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Adapun rumus yang digunakan guna menguji hipotesa ini adalah dengan menggunakan uji "F" yaitu :

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

Keterangan :

F_h : F hitung

R : R hitung ganda

k : Jumlah Variable Independen

n : Jumlah *sample*

Kriteria penarik kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{table}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada determinasi nyata antara Variable bebas dengan Variable terikat.
- 2) Bila $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada determinasi nyata antara Variable bebas dengan Variable terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \rho = 0$ (artinya tidak ada determinasi antara Kompensasi (*compensation*), lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah).

$H_0 : \rho \neq 0$ (artinya ada determinasi antara Kompensasi (*compensation*), lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah).

3.6.4 Koefisien pengaruh

Guna mengkaji secara mendalam besarnya dampak *Leadership*, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah secara simultan dapat diperoleh data berlandaskan nilai *R Square*. Uji determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi Variable dependen. Nilai koefisien pengaruh berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan Variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-Variable independen memberi sumbangsih hampir semua informasi yang dibutuhkan guna memprediksi variasi

Variable dependen. *Evidensi* dalam riset ilmiah ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences*. Hipotesa dalam riset ilmiah ini dideterminasi oleh nilai nyata koefisien Variable yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Adapun rumus koefisien pengaruh adalah sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016).

Keterangan :

D = Koefisien pengaruh

R = R hitung Berganda

BAB IV

HASIL RISET ILMIAH DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Riset Ilmiah

4.1.1. Deskripsi *Evidensi*

Dalam riset ilmiah ini, peneliti mengolah *evidensi* dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan pada setiap Variable. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada Aparatur Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebagai sampel yang berjumlah 43 aparatur.

4.1.2. Karakteristik Aparatur Pemerintah Daerah

Aparatur Pemerintah Daerah riset ilmiah ini adalah Aparatur Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 43 aparatur, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, masa kerja maupun tingkat edukasi yang dimiliki Aparatur Pemerintah Daerah. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh *evidensi* Aparatur Pemerintah Daerah sebagai berikut:

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Dari jumlah 43 Aparatur Pemerintah Daerah yang diteliti, banyaknya Aparatur Pemerintah Daerah diteliti sebanyak 29 Aparatur Pemerintah Daerah perempuan dan 14 Aparatur Pemerintah Daerah laki-laki tampak dari table dibawah ini :

Table 4.2 Jenis Kelamin Aparatur Pemerintah Daerah

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	29	67,4
Laki-laki	14	32,6
Total	43	100

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Berlandaskan table dimaksud menunjukkan jika berlandaskan karakteristik jenis kelamin, mayoritas Aparatur Pemerintah Daerah berjenis perempuan sebesar 29 aparatur (67,4%) dan mayoritas jenis kelamin laki-laki 14 aparatur (32,6%).

Maka dapat disimpulkan jika mayoritas jenis kelamin Aparatur Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah perempuan dengan jumlah 29 Aparatur Pemerintah Daerah dari total 43 Aparatur Pemerintah Daerah yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

4.1.2.2. Usia

Table 4.3 Usia Aparatur Pemerintah Daerah

Usia	Frekuensi	Persentase
25-30 tahun	11	25,6
31-36 tahun	16	37,2
37-44 tahun	13	30,2
>45 tahun	3	7
Total	43	100

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Berlandaskan table dimaksud menunjukkan jika banyaknya Aparatur Pemerintah Daerah pada kelompok usia 25-30 tahun adalah 11 aparatur atau

(25,6%), usia 31-36 tahun adalah 16 aparatur atau (37,2%), usia 37-44 tahun adalah 13 aparatur atau (30,2%) dan usia >45 tahun adalah 3 aparatur atau (7%).

Maka dapat disimpulkan jika mayoritas usia Aparatur Pemerintah Daerah di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah 31-36 dengan jumlah 16 Aparatur Pemerintah Daerah dari total 43 Aparatur Pemerintah Daerah yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

4.1.2.3. Masa Kerja

Table 4.4 Masa Kerja Aparatur Pemerintah Daerah

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
2-5 tahun	15	34,9
6-9 tahun	14	32,6
10-14 tahun	10	23,2
>15 tahun	4	9,3
Total	43	100

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Berlandaskan table dimaksud menunjukkan jika banyaknya masa kerja Aparatur Pemerintah Daerah pada kelompok masa kerja 2-5 tahun adalah 15 aparatur atau (34,9%), masa kerja 6-9 tahun adalah 14 aparatur atau (32,6%), masa kerja 10-14 tahun adalah 10 aparatur atau (23,2%), dan masa kerja >15 tahun adalah 4 aparatur atau (9,3%)

Maka dapat disimpulkan jika mayoritas masa kerja Aparatur Pemerintah Daerah di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah 2-5 tahun dengan jumlah 15 Aparatur Pemerintah

Daerah dari total 43 Aparatur Pemerintah Daerah yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

4.1.2.4. Tingkat Edukasi

Table 4.5 Tingkat Edukasi Aparatur Pemerintah Daerah

		Frequency	Percent	Sahih Percent	Cumulative Percent
Sahih	D3	3	7	7	7
	S1	35	81,4	81,4	81,4
	S2	5	11,6	11,6	11,6
	Total	43	100	100	100

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Berlandaskan table dimaksud menunjukkan jika banyaknya tingkat edukasi Aparatur Pemerintah Daerah yang berasal dari lulusan D3 adalah 3 aparatur atau (7%), Aparatur Pemerintah Daerah yang berasal dari lulusan S1 adalah 35 aparatur atau (81,4%) sedangkan yang berasal dari lulusan S2 adalah 5 aparatur atau (11,6%).

Maka dapat disimpulkan jika mayoritas tingkat edukasi Aparatur Pemerintah Daerah di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah berasal dari lulusan S1 dengan jumlah 35 Aparatur Pemerintah Daerah dari total 43 Aparatur Pemerintah Daerah yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

4.1.3. Deskripsi Variable Riset ilmiah

4.1.3.1. Variable Y (Kinerja)

Guna lebih mendukung berikut ini peneliti sajikan table hasil skor Pilihan

Aparatur Pemerintah Daerah dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

Table 4.6. Nilai Kuesioner Terhadap Variable Y (Kinerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	58,1	18	41,9	0	0	0	0	0	0	43	100
2	28	65,1	15	34,9	0	0	0	0	0	0	43	100
3	35	81,4	8	18,6	0	0	0	0	0	0	43	100
4	23	53,5	11	25,6	9	20,9	0	0	0	0	43	100
5	26	60,5	17	39,5	0	0	0	0	0	0	43	100
6	33	76,7	10	23,3	0	0	0	0	0	0	43	100

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah IBM Statistic SPSS 23

Melihat dan menelaah table dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah sangat teliti dalam melaksanakan tugas dan fungsi, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 58,1%.
2. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah sangat disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsi, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 65,1%.
3. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah dapat melaksanakan tugas dan fungsi cepat, tepat dan tanggap, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 81,4%.
4. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah diberikan tugas yang berbeda-beda, sebagian responden menjawab sangat setuju dengan persentase 53,5%.
5. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah

dapat menyelesaikan tugas dan fungsi tepat waktu, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 60,5%.

6. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah mengerjakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku, sebagian Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 76,7%.

4.1.3.2. Variable X1 (Budaya Kerja)

Table 4.7. Nilai Kuesioner Terhadap Variable X1 (Budaya Kerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	55,8	19	44,2	0	0	0	0	0	0	43	100
2	21	48,8	19	44,2	3	7	0	0	0	0	43	100
3	30	69,8	13	30,2	0	0	0	0	0	0	43	100
4	25	58,1	13	30,2	5	11,7	0	0	0	0	43	100
5	28	65,1	15	34,9	0	0	0	0	0	0	43	100
6	30	69,8	13	30,2	0	0	0	0	0	0	43	100

Sumber *Evidensi Riset ilmiah Diolah IBM Statistic SPSS 23*

Melihat dan menelaah table dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut :

- Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Kepala Organisasi (Kepala Dinas) mendukung Aparatur Pemerintah Daerah guna melaksanakan tugas dan fungsi disiplin, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 55,8%.
- Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah dituntut guna menyelesaikan tugas dan fungsi dengan tepat waktu dan cepat, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 48,8%.
- Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah

dituntut guna mandiri dalam menyelesaikan tugas tugas dan fungsi, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 69,8%.

4. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah lebih senang menyelesaikan tugas dan fungsi dengan kerjasama tim, sebagian responden menjawab sangat setuju dengan persentase 58,1%.
5. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah dituntut guna melaksanakan tugas dan fungsi giat dalam melaksanakan tugas, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 65,1%.
6. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah tidak puas dengan satu tugas, sehingga Aparatur Pemerintah Daerah tertantang dengan tugas berikutnya, sebagian Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 69,8%.

4.1.3.3. Variable X2 (Pelatihan)

Table 4.8. Nilai Kuesioner Terhadap Variable X2 (Pelatihan)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	58,1	18	41,9	0	0	0	0	0	0	43	100
2	24	55,8	17	39,5	2	3,2	0	0	0	0	43	100
3	33	76,7	10	23,3	0	0	0	0	0	0	43	100
4	24	55,8	13	30,2	6	14	0	0	0	0	43	100
5	26	60,5	17	39,5	0	0	0	0	0	0	43	100
6	32	74,4	11	25,6	0	0	0	0	0	0	43	100

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah IBM Statistic SPSS 23

Melihat dan menelaah table dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah diberikan Pelatihan (*training*) sesuai dengan jabatan, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 58,1%.
2. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang materi Pelatihan (*training*) sangat relevan dan sesuai dengan kebutuhan Aparatur Pemerintah, Daerah, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 55,8%.
3. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah menaikkan Kinerja (*performance*) dengan materi Pelatihan (*training*) yang disampaikan selama Pelatihan (*training*), paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 76,7%.
4. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang metode yang digunakan dalam menyampaikan materi Pelatihan (*training*) mendukung Aparatur Pemerintah Daerah guna mempelajari materi, sebagian responden menjawab sangat setuju dengan persentase 55,8%.
5. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang media persentase Pelatihan (*training*) mendukung Aparatur Pemerintah Daerah memahami materi Pelatihan (*training*), paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 60,5%.
6. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang lingkungan Pelatihan (*training*) memperkuat suasana Aparatur Pemerintah Daerah dalam menaikkan Kinerja (*performance*), sebagian Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 74,4%.

4.1.3.4. Variable X3 (Kompensasi)

Table 4.9 Nilai Kuesioner Terhadap Variable X3 (Kompensasi)

No Pernyataan	Jawaban											
	SangatSetuju		Setuju		KurangSetuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	60,5	17	39,5	0	0	0	0	0	0	43	100
2	19	44,2	19	44,2	5	11,6	0	0	0	0	43	100
3	28	65,1	14	32,6	1	2,3	0	0	0	0	43	100
4	23	53,5	16	37,2	4	9,3	0	0	0	0	43	100
5	29	67,4	14	32,6	0	0	0	0	0	0	43	100
6	29	67,4	14	32,6	0	0	0	0	0	0	43	100

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah IBM Statistic SPSS 23

Melihat dan menelaah table dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah menerima gaji sesuai dengan golongan/jabatan, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 60,5%.
2. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah diberikan gaji tinggi apabila mempunyai prestasi kerja yang bagus, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 44,2%.
3. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah diberikan reward apabila mempunyai prestasi kerja yang baik, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 65,1%.
4. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Aparatur Pemerintah Daerah menerima gaji setiap awal bulan, sebagian responden menjawab sangat setuju

dengan persentase 53,5%.

5. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Besarnya gaji Aparatur Pemerintah Daerah diberikan berlandaskan masa kerja dan prestasi kerja Aparatur Pemerintah, Daerah, paling banyak dari Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 67,4%.
6. Pilihan Aparatur Pemerintah Daerah tentang Gaji Aparatur Pemerintah Daerah dikurangi, apabila tidak masuk kerja tanpa keterangan, sebagian Aparatur Pemerintah Daerah memilih sangat setuju dengan persentase 67,4%.

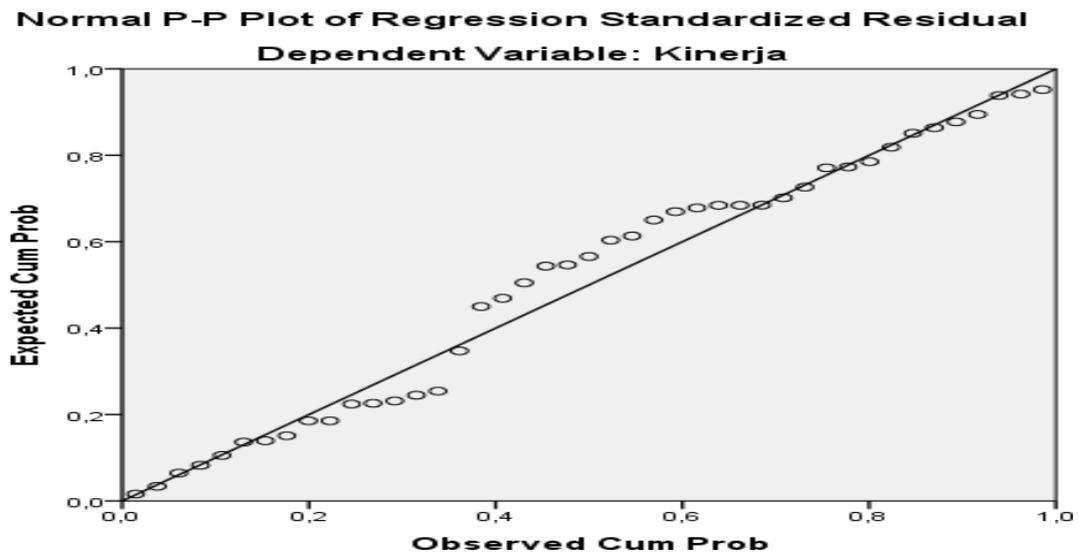
4.2. Analisis *Evidensi*

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana berMaksud dan Tujuan guna mengidentifikasi adakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

4.2.1.1. Uji Normalitas

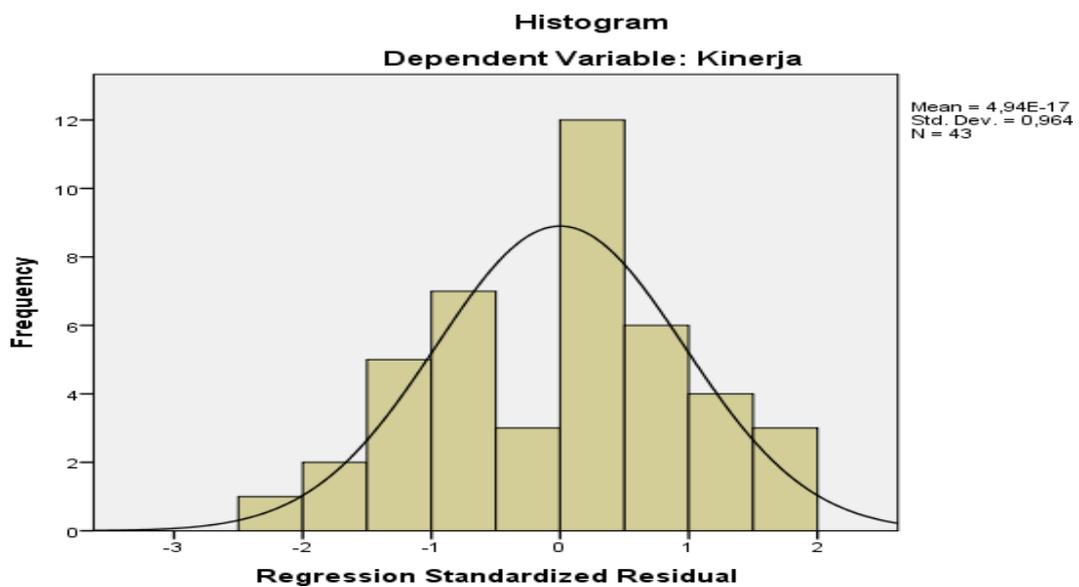
Pengujian normalitas *evidensi* dilakukan guna melihat adakah dalam model regresi, Variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila *evidensi* menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Gambar diatas mengidentifikasi jika model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga *evidensi* dalam model regresi riset ilmiah cenderung normal.



Gambar 4.2. Histogram

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Gambar diatas dapat dilihat jika residual pada model regresi telah terdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri.

4.2.1.2. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan guna menguji adakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar Variable independen. Cara yang digunakan guna menilainya adalah dengan melihat nilai hal inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Table 4.10. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,185	7,155		2,542	,015		
	Budaya Kerja	,120	,157	,123	,767	,000	,945	1,059
	Pelatihan	,187	,160	,186	1,170	,009	,961	1,040
	Kompensasi	,039	,138	,045	,285	,007	,977	1,024

a. Dependent Variable: Kinerja

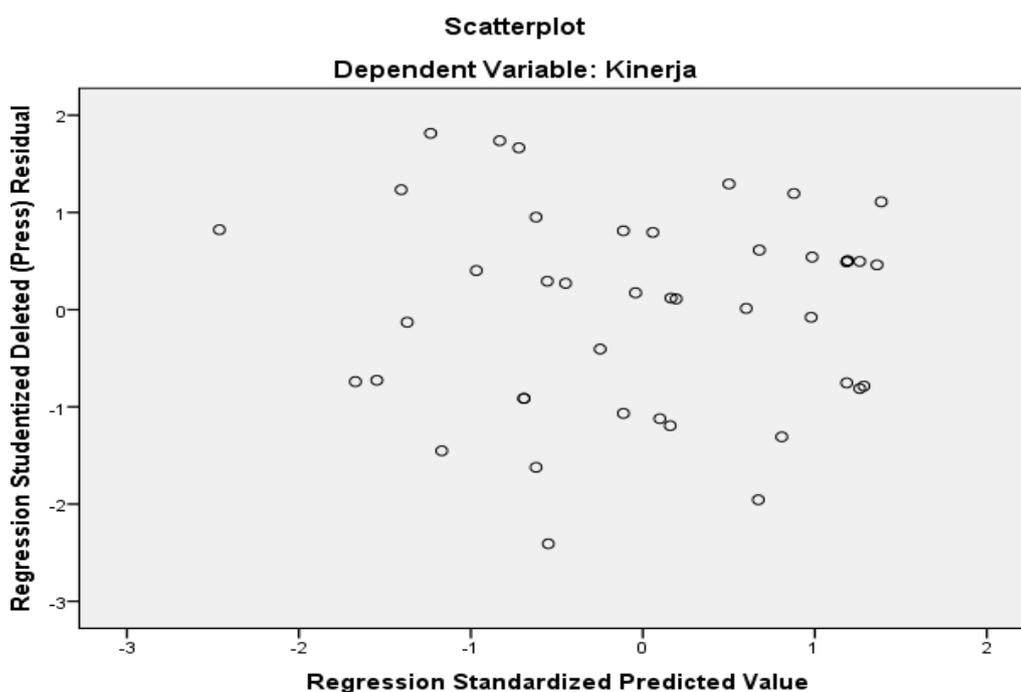
Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Ketiga Variable independen yakni X1, X2 dan X3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam Variable independen riset ilmiah ini.

4.2.1.3. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan guna menguji adakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Dasar

pengambilan keputusannya adalah apabila pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membuat suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.3. Heterokedastisitas
Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membuat pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.2.2. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada table berikut ini :

**Table 4.11. Koefisien Regresi
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,185	7,155		2,542	,015
Budaya Kerja	,120	,157	,123	,767	,000
Pelatihan	,187	,160	,186	1,170	,009
Kompensasi	,039	,138	,045	,285	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 23.0 di dapat:

$$a = 18,185, b_1 = 0,120, b_2 = 0,187, b_3 = 0,039$$

Jadi persamaan regresi ganda linier guna dua prediktor Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) adalah:

$$Y = 18,185 + 0,120 X_1 + 0,187 X_2 + 0,039 X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan jika semua Variable bebas Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh Variable bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap Variable Y (Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah. Variable Pelatihan (*training*) (X_2) memiliki dampak relatif yang paling besar di antara kedua Variable bebas.

4.2.3. Uji Nyata Secara Parsial (Uji t)

Penguji hubungan Variable-Variable bebas (X) terhadap Variable terikat (Y) dapat dilihat pada table berikut ini :

Table 4.12. Uji Nyata Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

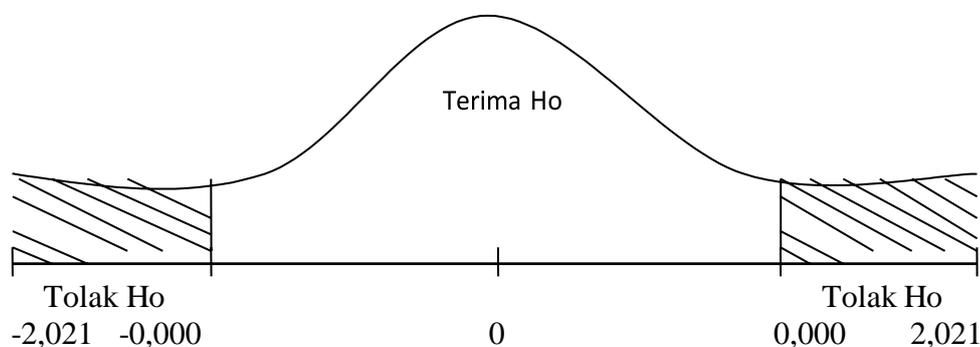
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,185	7,155		2,542	,015
Budaya Kerja	,120	,157	,123	,767	,000
Pelatihan	,187	,160	,186	1,170	,009
Kompensasi	,039	,138	,045	,285	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

1) Determinasi Budaya Kerja (*work culture*) terhadap Kinerja (*performance*)

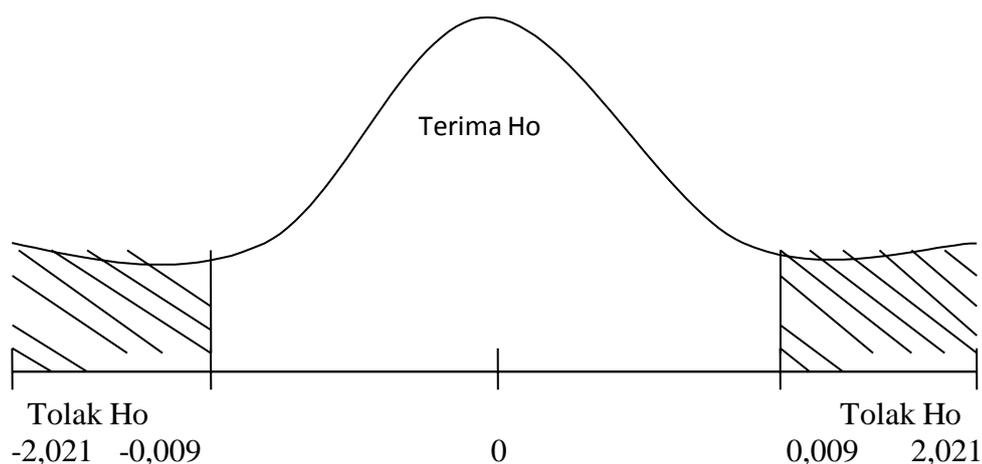
Berlandaskan *evidensi* table uji t di atas dapat diperoleh data jika perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 0,767$ $t_{table} = 2,021$. Hasil pengujian di atas Variable Budaya Kerja (*work culture*) (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,767 dengan nilai nyata 0,000 sedangkan nilai ketentuan guna 43 sample t_{table} sebesar 2,021 dengan nilai nyata 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 0,767 > t_{table} 2,021$ dengan nilai nyata $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti jika secara parsial Budaya Kerja (*work culture*) (X1) memberikan determinasi atau pengaruh nyata terhadap Kinerja (*performance*) (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Gambar 4.4. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X1)

2) Determinasi Pelatihan (*training*) terhadap Kinerja (*performance*)

Berlandaskan *evidensi* table uji t di atas dapat diperoleh data jika perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 1,170$ $t_{table} = 2,021$. Pelatihan (*training*) (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,170 dengan nilai nyata 0,009 sedangkan nilai ketentuan guna 43 sample t_{table} sebesar 2,021 dengan nilai nyata 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 1,170 < t_{table} 2,021$ dengan nilai nyata $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti jika secara parsial Pelatihan (*training*) (X2) memberikan determinasi atau pengaruh nyata terhadap Kinerja (*performance*) (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Gambar 4.5. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X2)

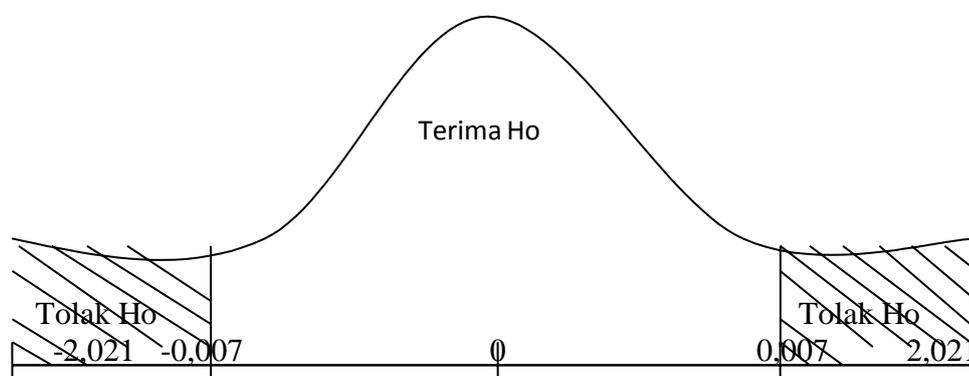
3) Determinasi Kompensasi (*compensation*) Terhadap Kinerja (*performance*)

Berlandaskan *evidensi* table uji t di atas dapat diperoleh data jika perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 0,285$ $t_{table} = 2,021$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 ditolak bila : $t_{hitung} > t_{table}$ atau $-t_{hitung} < -t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$,
- H_0 diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{table}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{table}$

Kompensasi (*compensation*) (X2) diperoleh thitung sebesar 0,285 dengan nilai nyata 0,007 sedangkan nilai ketentuan guna 43 sample ttable sebesar 2,021 dengan nilai nyata 0,05. Kesimpulannya thitung $0,285 > ttable$ 2,021 dengan nilai nyata $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti jika secara parsial Kompensasi (*compensation*) (X3) memberikan determinasi atau pengaruh nyata terhadap Kinerja (*performance*) (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Gambar 4.6. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X3)

4.2.4. Uji Nyata Secara Simultas (Uji F)

Hipotesa substansial dalam riset ilmiah ini adalah : Budaya Kerja (*work culture*) (X1), Pelatihan (*training*) (X2) dan Kompensasi (*compensation*) (X3) memberikan determinasi atau pengaruh terhadap Variable Kinerja (*performance*) (Y).

Ketentuannya, apabila nilai Sig pada table Anova $< \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha 0,05$, maka H_0 diterima. *Evidensi* yang diperlukan guna menguji hipotesa di atas adalah sebagai berikut :

Table 4.13. Uji Nyata Secara Simultan (Uji F)**ANOVA^a**

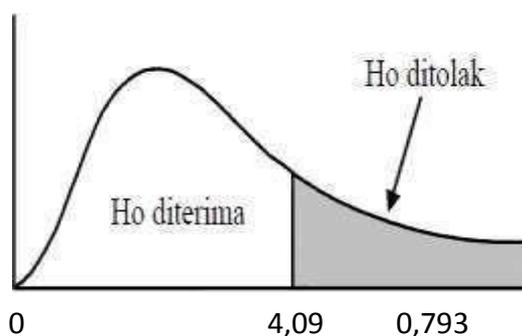
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,453	3	2,151	,793	,005 ^b
Residual	105,733	39	2,711		
Total	112,186	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Budaya Kerja

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Jika untuk pengujian F tersebut, $F_{table} = Df_1 = k-1 = 3-1=2$, $Df_2 = n-k-1 = 43-3-1= 39$ adalah 4,09, $F_{hitung} = 0,793$. Berlandaskan *evidensi* table 4.12 uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,793 dengan nilai nyata 0,005 pada F_{table} guna 43 sample dengan nyata 0,05 dengan nilai F_{table} sebesar 4,09 , maka diperoleh $F_{hitung} 0,793 > F_{table} 4,09$ dengan nilai nyata 0,005 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan jika Variable Budaya Kerja (*work culture*) (X1), Pelatihan (*training*) (X2) dan Kompensasi (*compensation*) (X3) secara simultan memberikan determinasi atau pengaruh terhadap Kinerja (*performance*) (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Gambar 4.7. Uji Simultan Uji F
Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

4.2.5. Koefisien pengaruh (R^2)

Selanjutnya dengan melihat R^2 akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai dampak kedua Variable bebas terhadap Variable terikat :

Table 4.14. Koefisien pengaruh

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,015	1,64654

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Evidensi Riset ilmiah Diolah (2021)

Melalui table di atas tampak jika nilai R adalah 0,703 dan R^2 adalah 0,494 atau 49,4%. Dari nilai R^2 dapat diperoleh data jika secara bersama Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) memiliki determinasi sebesar 49,4%, sedangkan selebihnya sebesar 50,6% dideterminasi oleh hal lain diluar riset ilmiah ini.

4.3. Pembahasan

Dari hasil riset ilmiah tampak jika semua Variable bebas Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*)) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh Variable bebas mempunyai determinasi yang searah terhadap Variable Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1. Determinasi Budaya Kerja (*work culture*) terhadap Kinerja (*performance*)

Dari output pengujian statistik Budaya Kerja (*work culture*) (X1)

memberikan determinasi atau pengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja (*performance*) (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil thitung ($0,767$) > t_{table} ($2,021$) dengan nilai nyata $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil riset ilmiah ini sejalan dengan riset ilmiah sebelumnya yang dilakukan oleh Pilatus Deikme (2018) yang hasil riset ilmiah menunjukkan jika Budaya Kerja (*work culture*) memberikan determinasi atau pengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja (*performance*).

Hasil riset ilmiah ini sesuai dengan filosofi yang dikemukakan oleh Kasmir (2015:189) jika Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah dideterminasi oleh Budaya Kerja (*work culture*). Sikap dan perilaku personal dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta tradisi dalam melaksanakan tugas dan tugas dan fungsi sehari-hari itulah yang kemudian dinamakan Budaya Kerja (*work culture*) (Putranti,dkk 2018:191).

4.3.2. Determinasi Pelatihan (*training*) terhadap Kinerja (*performance*)

Dari output pengujian statistik Pelatihan (*training*) (X_2) memberikan determinasi atau pengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja (*performance*) (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil thitung ($1,170$) > t_{table} ($2,021$) dengan nilai nyata $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil riset ilmiah ini sejalan dengan riset ilmiah sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhayana (2014) yang hasil riset ilmiah menunjukkan jika Pelatihan (*training*) memberikan determinasi atau pengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja (*performance*).

Hasil riset ilmiah ini sesuai dengan filosofi yang dikemukakan oleh (Arianty dkk, 2016:120) Pelatihan (*training*) merupakan salah satu usaha yang dilakukan instansi guna menaikkan mutu sumber daya manusia (SDM) dalam dunia kerja. Pelatihan (*training*) biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, guna membekali aparatur dengan keterampilan kerja.

4.3.3. Determinasi Kompensasi (*compensation*) terhadap Kinerja (*performance*)

Dari output pengujian statistik Kompensasi (*compensation*) (X3) memberikan determinasi atau pengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja (*performance*) (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dikarenakan hasil thitung ($0,285$) > ttable ($2,021$) dengan nilai nyata $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil riset ilmiah ini sejalan dengan riset ilmiah sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhayana (2014) yang hasil riset ilmiah menunjukkan jika Kompensasi (*compensation*) memberikan determinasi atau pengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja (*performance*).

Hasil riset ilmiah ini sesuai dengan filosofi yang dikemukakan oleh (Daulay et al., 2017) Kompensasi (*compensation*) adalah segala sesuatu yang diterima para Aparatur Pemerintah Daerah sebagai balas jasa guna kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima Aparatur Pemerintah Daerah sebagai pengganti dampak jasa mereka pada instansi.

4.3.4. Determinasi Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) terhadap Kinerja (*performance*)

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan jika Variable Budaya Kerja (*work culture*) (X1), Pelatihan (*training*) (X2) dan Kompensasi (*compensation*) (X3) memberikan determinasi atau pengaruh nyata terhadap Kinerja (*performance*) (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil Fhitung (0,793) > Ftable (4,09) dengan nilai nyata 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,494 atau 49,4% yang berarti jika hubungan antara Kinerja (*performance*) (Y) dengan Budaya Kerja (*work culture*) (X1), Pelatihan (*training*) (X2) dan Kompensasi (*compensation*) (X3) adalah rendah, sedangkan selebihnya 50,6% Variable-Variable lain yang tidak diteliti oleh riset ilmiah ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berlandaskan *evidensi* yang diperoleh dalam riset ilmiah mengenai Determinasi Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) Terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Aparatur Pemerintah Daerah pada riset ilmiah ini berjumlah 43 Aparatur Pemerintah, Daerah, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat determinasi nyata dan positif Variable Budaya Kerja (*work culture*) (X1) terhadap Variable Kinerja (*performance*) (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ($0,767$) > t_{table} ($2,021$) dengan nilai nyata $0,000 < 0,05$ yang ditafsirkan Budaya Kerja (*work culture*) memberikan determinasi atau pengaruh nyata terhadap Kinerja (*performance*).
2. Terdapat determinasi nyata dan positif Variable Pelatihan (*training*) (X2) terhadap Variable Kinerja (*performance*) (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ($1,170$) > t_{table} ($2,021$) dengan nilai nyata $0,009 < 0,05$ yang ditafsirkan Pelatihan (*training*) memberikan determinasi atau pengaruh nyata terhadap Kinerja (*performance*).
3. Terdapat determinasi nyata dan positif Variable Kompensasi (*compensation*)

(X3) terhadap Variable Kinerja (*performance*) (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ($0,285$) > t_{table} ($2,021$) dengan nilai nyata $0,007 < 0,05$ yang ditafsirkan Kompensasi (*compensation*) memberikan determinasi atau pengaruh nyata terhadap Kinerja (*performance*).

4. Dari Uji Fhitung adalah $0,793$ dengan probabilitas sig $0,005 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Budaya Kerja (*work culture*) (X1), Pelatihan (*training*) (X2) dan Kompensasi (*compensation*) (X3) memberikan determinasi atau pengaruh secara nyata terhadap Kinerja (*performance*) (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien pengaruh yang diperoleh R Square sebesar $0,494$ atau $49,4\%$ yang berarti jika hubungan antara Kinerja (*performance*) (Y) dengan Budaya Kerja (*work culture*) (X1), Pelatihan (*training*) (X2) dan Kompensasi (*compensation*) (X3) adalah rendah, sedangkan selebihnya $50,6\%$ Variable-Variable lain yang tidak diteliti oleh riset ilmiah ini.

5.2. Saran

Dari hasil riset ilmiah ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran kepada Kepala Organisasi (Kepala Dinas) dan Aparatur Pemerintah Daerah
 - a. Bagi Kepala Organisasi (Kepala Dinas) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara agar bisa menjadi tauladan yang baik bagi bawahannya sehingga bawahannya bisa mencontoh perilaku yang baik dan bertanggung jawab dari Kepala Dinasnya.
 - b. Bagi Aparatur Pemerintah Daerah Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara hendaknya hasil riset ilmiah ini dijadikan pertimbangan guna menaikkan Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah. Hasil riset ilmiah ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti apabila Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) ditingkatkan maka Kinerja (*performance*) juga meningkat, sehingga ada baiknya Kepala Organisasi (Kepala Dinas) selalu memberi atensi Budaya Kerja (*work culture*) memberi sumbangsih Pelatihan (*training*) bahkan sampai kepada siraman rohani guna membina mental dan spritual sehingga menjadikan kerja bagian dari ibadah , serta memberi sumbangsih Kompensasi (*compensation*) kepada Aparatur Pemerintah Daerah.

2. Saran kepada peneliti lain

- a. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat meneliti aspek-aspek di luar Variable Budaya Kerja (*work culture*), Pelatihan (*training*) dan Kompensasi (*compensation*) terhadap Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah.
- b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan riset ilmiah dengan melihat korelasi dari hal-hal yang memberikan determinasi atau pengaruh Kinerja (*performance*) Aparatur Pemerintah Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1).
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arfan, I. L. (2010). *Akuntansi Keperilakuan* (dua). Jakarta: Salemba Empat.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*.
- Azizolla, A., Ajdari, Z., & Khaled, O. (2013). The Relationship Between job stress and Performance Among The Hospitals Nurses. Health Promotion Research Center, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran. *World of Sciences Journal*, 2.
- Habibullah, J., & Apriyani, I. (2009). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5(3).
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hon, A. H. Y. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stres on Employee Peformances. *Journal Tourism Management*.
- Hutami, H., & Gartiria, G. (2011). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah*. Semarang: Universitas Dipenogoro.

- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145– 165.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, M. (2018). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business (ICEMAB) 2018*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisinis*. Umsu Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Mohon Kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan study/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi peneliti.

Akhirnya peneliti sampaikan terima kasih atas kerjasamanya

Peneliti

ANDISYAHPUTRA NASUTION

Kuesioner Penelitian

Identitas Responden :

1. No. Responden : _____
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Masa Kerja : _____ Tahun
5. Tingkat Pendidikan : D3 ,S1 ,S2

Keterangan

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat Bapak/Ibu/Sdra/Sdri bukan berdasarkan pendapat umum ataupun pendapat orang lain.
2. Berilah tanda checklish (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri anggap sesuai dengan tanggapan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri sendiri.

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban					
			STS	TS	N	S	SS	
			1	2	3	4	5	
1		Pegawai sangat teliti dalam bekerja						

2	KINERJA (Y)	Pegawai sangat disiplin dalam bekerja					
3		Pegawai dapat bekerja cepat, tepat dan tanggap					
4		Pegawai diberikan tugas yang berbeda-beda					
5		Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6		Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku					

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	BUDAYA KERJA (X1)	Pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja disiplin					
2		Pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan cepat					
3		Pegawai dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
4		Pegawai lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
5		Pegawai dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas					
6		Pegawai tidak puas dengan satu tugas, sehingga pegawai tertantang dengan tugas berikutnya					

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1		Pegawai diberikan pelatihan sesuai dengan jabatan					
2		Materi pelatihan sangat relevan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai					

3	PELATIHAN (X2)	Pegawai meningkatkan kinerja dengan materi pelatihan yang disampaikan selama pelatihan					
4		Metode yang digunakan dalam menyampaikan materi pelatihan membantu pegawai untuk mempelajari materi					
5		Media persentase pelatihan membantu pegawai memahami materi pelatihan					
6		Lingkungan Pelatihan memperkuat suasana pegawai dalam meningkatkan kinerja					

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	KOMPENSASI (X3)	Pegawai menerima gaji sesuai dengan golongan/jabatan					
2		Pegawai diberikan gaji yang tinggi apabila mempunyai prestasi kerja yang bagus					
3		Pegawai diberikan reward apabila mempunyai prestasi kerja yang baik					
4		Pegawai menerima gaji setiap awal bulan					
5		Besarnya gaji pegawai diberikan berdasarkan masa kerja dan prestasi pegawai					
6		Gaji pegawai dikurangi, apabila tidak masuk kerja tanpa keterangan					

Lampiran 1 Variabel Y (Kinerja)

No	Jawaban Responden						Total Skor	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Tingkat Pendidikan
	1	2	3	4	5	6					
1	5	5	5	5	4	4	28	34	Perempuan	10	S1
2	4	5	5	3	4	5	26	26	Perempuan	2	S1
3	5	5	5	3	5	4	27	30	Perempuan	9	S1
4	5	5	5	5	5	5	30	35	Laki- Laki	7	S1
5	4	4	4	4	4	5	25	27	Laki- Laki	2	S1
6	4	4	4	5	5	4	26	32	Perempuan	6	D3
7	4	4	4	4	5	5	26	37	Perempuan	9	S1
8	5	4	5	5	5	5	29	39	Perempuan	12	S1
9	5	5	5	4	4	5	28	41	Laki- Laki	11	S1
10	5	4	5	5	5	5	29	27	Perempuan	3	S1
11	4	5	5	5	5	5	29	35	Perempuan	10	S1
12	5	5	5	5	4	4	28	39	Perempuan	11	S1
13	4	5	5	3	4	5	26	40	Laki- Laki	12	S1
14	5	5	5	4	4	5	28	28	Perempuan	4	S1
15	5	4	5	5	5	5	29	34	Perempuan	6	S1
16	4	5	5	5	5	5	29	33	Laki- Laki	3	S2
17	5	5	5	5	4	4	28	37	Laki- Laki	9	S1
18	4	5	5	3	4	5	26	34	Perempuan	9	S1
19	4	4	4	4	4	5	25	28	Perempuan	3	S1
20	5	5	5	4	5	5	29	34	Perempuan	7	S1
21	5	5	5	5	5	5	30	52	Perempuan	23	S2
22	5	4	4	4	5	5	27	42	Laki- Laki	15	S1
23	5	4	5	5	5	5	29	29	Perempuan	3	S1
24	4	5	5	5	5	5	29	47	Perempuan	18	S1
25	5	5	5	5	4	4	28	48	Laki- Laki	12	S2
26	4	5	5	3	4	5	26	39	Perempuan	8	S1
27	5	5	5	3	5	4	27	36	Perempuan	4	S2
28	5	5	5	5	5	5	30	38	Laki- Laki	9	S1
29	4	4	5	5	5	5	28	39	Laki- Laki	11	S1
30	4	4	4	4	4	4	24	29	Perempuan	5	D3
31	5	5	5	5	5	5	30	31	Laki- Laki	4	S1
32	4	5	5	3	4	5	26	33	Perempuan	7	S1
33	4	4	4	4	4	5	25	36	Perempuan	2	S2
34	5	5	5	4	5	5	29	27	Perempuan	4	S1
35	5	5	5	5	5	5	30	35	Laki- Laki	9	S1

36	5	4	4	4	5	5	27	35	Perempuan	11	S1
37	5	4	5	5	5	5	29	27	Perempuan	3	S1
38	4	5	5	5	5	5	29	33	Laki- Laki	8	S1
39	5	5	5	5	4	4	28	39	Perempuan	8	S1
40	4	5	5	3	4	5	26	31	Laki- Laki	5	S1
41	5	5	5	3	5	4	27	29	Perempuan	4	S1
42	5	5	5	5	5	5	30	37	Perempuan	11	D3
43	4	4	5	5	5	5	28	44	Perempuan	21	S1

Lampiran 2 Variabel X1 (Budaya Kerja)

No	Jawaban Responden						Total Skor	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Tingkat Pendidikan
	1	2	3	4	5	6					
1	5	4	4	4	4	4	25	34	Perempuan	10	S1
2	5	3	5	5	5	5	28	26	Perempuan	2	S1
3	5	5	5	5	5	4	29	30	Perempuan	9	S1
4	4	5	5	5	5	5	29	35	Laki- Laki	7	S1
5	4	4	4	4	4	5	25	27	Laki- Laki	2	S1
6	4	4	4	5	5	4	26	32	Perempuan	6	D3
7	4	4	4	4	5	5	26	37	Perempuan	9	S1
8	5	4	5	5	5	5	29	39	Perempuan	12	S1
9	5	5	5	4	4	5	28	41	Laki- Laki	11	S1
10	5	4	5	5	5	5	29	27	Perempuan	3	S1
11	4	5	5	5	5	5	29	35	Perempuan	10	S1
12	5	5	5	5	4	4	28	39	Perempuan	11	S1
13	4	5	5	3	4	5	26	40	Laki- Laki	12	S1
14	5	5	5	3	5	4	27	28	Perempuan	4	S1
15	5	5	5	5	5	5	30	34	Perempuan	6	S1
16	4	4	5	5	5	5	28	33	Laki- Laki	3	S2
17	4	4	4	4	4	4	24	37	Laki- Laki	9	S1
18	5	5	5	5	5	5	30	34	Perempuan	9	S1
19	5	3	4	4	5	5	26	28	Perempuan	3	S1
20	5	4	4	4	4	4	25	34	Perempuan	7	S1
21	5	3	5	5	5	5	28	52	Perempuan	23	S2
22	5	5	5	5	5	4	29	42	Laki- Laki	15	S1
23	4	5	5	5	5	5	29	29	Perempuan	3	S1
24	4	4	4	4	4	5	25	47	Perempuan	18	S1
25	4	4	4	5	5	4	26	48	Laki- Laki	12	S2
26	4	4	4	4	5	5	26	39	Perempuan	8	S1
27	5	4	5	5	5	5	29	36	Perempuan	4	S2
28	5	5	5	4	4	5	28	38	Laki- Laki	9	S1
29	5	4	5	5	5	5	29	39	Laki- Laki	11	S1
30	4	5	5	5	5	5	29	29	Perempuan	5	D3
31	5	5	5	5	4	4	28	31	Laki- Laki	4	S1
32	4	5	5	3	4	5	26	33	Perempuan	7	S1
33	5	5	5	3	5	4	27	36	Perempuan	2	S2
34	5	5	5	5	5	5	30	27	Perempuan	4	S1
35	4	4	4	4	4	5	25	35	Laki- Laki	9	S1

36	4	4	4	5	5	4	26	35	Perempuan	11	S1
37	4	4	4	4	5	5	26	27	Perempuan	3	S1
38	5	4	5	5	5	5	29	33	Laki- Laki	8	S1
39	5	5	5	4	4	5	28	39	Perempuan	8	S1
40	5	4	5	5	5	5	29	31	Laki- Laki	5	S1
41	4	5	5	5	5	5	29	29	Perempuan	4	S1
42	5	5	5	5	4	4	28	37	Perempuan	11	D3
43	4	5	5	3	4	5	26	44	Perempuan	21	S1

Lampiran 3 Variabel X2 (Pelatihan)

No	Jawaban Responden						Total Skor	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Tingkat Pendidikan
	1	2	3	4	5	6					
1	5	4	5	5	5	5	29	34	Perempuan	10	S1
2	5	5	5	4	4	5	28	26	Perempuan	2	S1
3	5	4	5	5	5	5	29	30	Perempuan	9	S1
4	4	5	5	5	5	5	29	35	Laki- Laki	7	S1
5	5	5	5	5	4	4	28	27	Laki- Laki	2	S1
6	4	5	5	3	4	5	26	32	Perempuan	6	D3
7	5	5	5	3	5	4	27	37	Perempuan	9	S1
8	5	5	5	5	5	5	30	39	Perempuan	12	S1
9	4	4	5	5	5	5	28	41	Laki- Laki	11	S1
10	4	4	4	4	4	4	24	27	Perempuan	3	S1
11	5	5	5	5	5	5	30	35	Perempuan	10	S1
12	5	3	4	4	5	5	26	39	Perempuan	11	S1
13	5	4	4	4	4	4	25	40	Laki- Laki	12	S1
14	5	3	5	5	5	5	28	28	Perempuan	4	S1
15	5	5	5	5	5	4	29	34	Perempuan	6	S1
16	4	5	5	5	5	5	29	33	Laki- Laki	3	S2
17	4	4	4	4	4	5	25	37	Laki- Laki	9	S1
18	4	4	4	5	5	4	26	34	Perempuan	9	S1
19	4	4	4	4	5	5	26	28	Perempuan	3	S1
20	5	4	5	5	5	5	29	34	Perempuan	7	S1
21	5	5	5	4	4	5	28	52	Perempuan	23	S2
22	5	4	5	5	5	5	29	42	Laki- Laki	15	S1
23	4	5	5	5	5	5	29	29	Perempuan	3	S1
24	5	5	5	5	4	4	28	47	Perempuan	18	S1
25	4	5	5	3	4	5	26	48	Laki- Laki	12	S2
26	5	5	5	3	5	4	27	39	Perempuan	8	S1
27	5	5	5	5	5	5	30	36	Perempuan	4	S2
28	4	4	4	4	4	5	25	38	Laki- Laki	9	S1
29	4	4	4	5	5	4	26	39	Laki- Laki	11	S1
30	4	4	4	4	5	5	26	29	Perempuan	5	D3
31	5	4	5	5	5	5	29	31	Laki- Laki	4	S1
32	5	5	5	4	4	5	28	33	Perempuan	7	S1
33	5	4	5	5	5	5	29	36	Perempuan	2	S2
34	4	5	5	5	5	5	29	27	Perempuan	4	S1
35	5	5	5	5	4	4	28	35	Laki- Laki	9	S1

36	4	5	5	3	4	5	26	35	Perempuan	11	S1
37	5	5	5	4	4	5	28	27	Perempuan	3	S1
38	5	4	5	5	5	5	29	33	Laki- Laki	8	S1
39	4	5	5	5	5	5	29	39	Perempuan	8	S1
40	5	5	5	5	4	4	28	31	Laki- Laki	5	S1
41	4	5	5	3	4	5	26	29	Perempuan	4	S1
42	4	4	4	4	4	5	25	37	Perempuan	11	D3
43	5	5	5	4	5	5	29	44	Perempuan	21	S1

Lampiran 4 Variabel X3 (Kompensasi)

No	Jawaban Responden						Total Skor	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Tingkat Pendidikan
	1	2	3	4	5	6					
1	5	4	5	5	5	4	28	34	Perempuan	10	S1
2	4	4	4	4	4	5	25	26	Perempuan	2	S1
3	5	5	5	4	5	5	29	30	Perempuan	9	S1
4	5	5	5	5	5	5	30	35	Laki- Laki	7	S1
5	5	4	4	4	5	5	27	27	Laki- Laki	2	S1
6	5	3	3	4	4	4	23	32	Perempuan	6	D3
7	4	4	5	5	5	5	28	37	Perempuan	9	S1
8	4	4	4	4	4	4	24	39	Perempuan	12	S1
9	5	5	5	5	5	5	30	41	Laki- Laki	11	S1
10	5	3	4	4	5	5	26	27	Perempuan	3	S1
11	5	4	4	4	4	4	25	35	Perempuan	10	S1
12	5	3	5	5	5	5	28	39	Perempuan	11	S1
13	5	5	5	5	5	4	29	40	Laki- Laki	12	S1
14	4	5	5	5	5	5	29	28	Perempuan	4	S1
15	4	4	4	4	4	5	25	34	Perempuan	6	S1
16	4	4	4	5	5	4	26	33	Laki- Laki	3	S2
17	4	4	4	4	5	5	26	37	Laki- Laki	9	S1
18	5	4	5	5	5	5	29	34	Perempuan	9	S1
19	5	5	5	4	4	5	28	28	Perempuan	3	S1
20	5	4	5	5	5	5	29	34	Perempuan	7	S1
21	4	5	5	5	5	5	29	52	Perempuan	23	S2
22	5	5	5	5	4	4	28	42	Laki- Laki	15	S1
23	4	5	5	3	4	5	26	29	Perempuan	3	S1
24	5	5	5	3	5	4	27	47	Perempuan	18	S1
25	5	5	5	5	5	5	30	48	Laki- Laki	12	S2
26	4	4	5	5	5	5	28	39	Perempuan	8	S1
27	4	4	4	4	4	4	24	36	Perempuan	4	S2
28	5	5	5	5	5	5	30	38	Laki- Laki	9	S1
29	5	3	4	4	5	5	26	39	Laki- Laki	11	S1
30	5	4	4	4	4	4	25	29	Perempuan	5	D3
31	5	3	5	5	5	5	28	31	Laki- Laki	4	S1
32	5	5	5	5	5	4	29	33	Perempuan	7	S1
33	4	5	5	5	5	5	29	36	Perempuan	2	S2
34	4	4	4	4	4	5	25	27	Perempuan	4	S1

35	4	4	4	5	5	4	26	35	Laki- Laki	9	S1
36	4	4	4	4	5	5	26	35	Perempuan	11	S1
37	5	4	5	5	5	5	29	27	Perempuan	3	S1
38	5	5	5	4	4	5	28	33	Laki- Laki	8	S1
39	5	4	5	5	5	5	29	39	Perempuan	8	S1
40	4	5	5	5	5	5	29	31	Laki- Laki	5	S1
41	5	5	5	5	4	4	28	29	Perempuan	4	S1
42	4	5	5	3	4	5	26	37	Perempuan	11	D3
43	5	5	5	3	5	4	27	44	Perempuan	21	S1

Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		k1	k2	k3	k4	k5	k6	Kinerja
k1	Pearson Correlation	1	,170	,321	,287	,278	-,244	,595**
	Sig. (2-tailed)		,275	,036	,062	,071	,115	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
k2	Pearson Correlation	,170	1	,653*	-,190	-,193	-,172	,307*
	Sig. (2-tailed)	,275		,000	,221	,216	,270	,045
	N	43	43	43	43	43	43	43
k3	Pearson Correlation	,321	,653*	1	,120	,102	,020	,627**
	Sig. (2-tailed)	,036	,000		,443	,514	,900	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
k4	Pearson Correlation	,287	-,190	,120	1	,389*	,018	,677**
	Sig. (2-tailed)	,062	,221	,443		,010	,911	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
k5	Pearson Correlation	,278	-,193	,102	,389*	1	,230	,608**
	Sig. (2-tailed)	,071	,216	,514	,010		,137	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
k6	Pearson Correlation	-,244	-,172	,020	,018	,230	1	,220
	Sig. (2-tailed)	,115	,270	,900	,911	,137		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Kinerja	Pearson Correlation	,595**	,307*	,627**	,677**	,608**	,220	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,045	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X1)

Correlations

		bk1	bk2	bk3	bk4	bk5	bk6	Budaya Kerja
bk1	Pearson Correlation	1	-,004	,434*	,192	,037	-,178	,463*
	Sig. (2-tailed)		,982	,004	,219	,816	,254	,002
	N	43	43	43	43	43	43	43
bk2	Pearson Correlation	-,004	1	,527*	-,128	-,215	-,128	,370*
	Sig. (2-tailed)	,982		,000	,412	,167	,415	,015
	N	43	43	43	43	43	43	43
bk3	Pearson Correlation	,434*	,527*	1	,222	,156	,228	,810*
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,152	,319	,141	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
bk4	Pearson Correlation	,192	-,128	,222	1	,491**	,003	,635**
	Sig. (2-tailed)	,219	,412	,152		,001	,983	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
bk5	Pearson Correlation	,037	-,215	,156	,491**	1	,156	,513**
	Sig. (2-tailed)	,816	,167	,319	,001		,319	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
bk6	Pearson Correlation	-,178	-,128	,228	,003	,156	1	,287
	Sig. (2-tailed)	,254	,415	,141	,983	,319		,062
	N	43	43	43	43	43	43	43
Budaya Kerja	Pearson Correlation	,463*	,370*	,810*	,635**	,513**	,287	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,015	,000	,000	,000	,062	
	N	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	Pelatihan
p1	Pearson Correlation	1	,017	,426**	,231	,085	-,173	,510*
	Sig. (2-tailed)		,915	,004	,137	,587	,266	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
p2	Pearson Correlation	,017	1	,575**	-,176	-,268	-,125	,327
	Sig. (2-tailed)	,915		,000	,258	,082	,425	,032
	N	43	43	43	43	43	43	43
p3	Pearson Correlation	,426**	,575**	1	,166	,118	,182	,767**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,286	,452	,243	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
p4	Pearson Correlation	,231	-,176	,166	1	,468*	-,029	,638*
	Sig. (2-tailed)	,137	,258	,286		,002	,853	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
p5	Pearson Correlation	,085	-,268	,118	,468*	1	,180	,526*
	Sig. (2-tailed)	,587	,082	,452	,002		,248	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
p6	Pearson Correlation	-,173	-,125	,182	-,029	,180	1	,263
	Sig. (2-tailed)	,266	,425	,243	,853	,248		,088
	N	43	43	43	43	43	43	43
Pelatihan	Pearson Correlation	,510*	,327	,767**	,638*	,526*	,263	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,000	,000	,000	,088	
	N	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

		Correlations						
		k1	k2	k3	k4	k5	k6	Kompensasi
k1	Pearson Correlation	1	-,033	,240	,109	,149	-,156	,360
	Sig. (2-tailed)		,834	,121	,485	,341	,318	,018
	N	43	43	43	43	43	43	43
k2	Pearson Correlation	-,033	1	,602*	-,010	-,033	-,033	,509*
	Sig. (2-tailed)	,834		,000	,950	,836	,836	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
k3	Pearson Correlation	,240	,602*	1	,339	,355	,262	,849*
	Sig. (2-tailed)	,121	,000		,026	,019	,090	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
k4	Pearson Correlation	,109	-,010	,339	1	,467*	,089	,622*
	Sig. (2-tailed)	,485	,950	,026		,002	,568	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
k5	Pearson Correlation	,149	-,033	,355	,467*	1	,259	,617*
	Sig. (2-tailed)	,341	,836	,019	,002		,094	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
k6	Pearson Correlation	-,156	-,033	,262	,089	,259	1	,374
	Sig. (2-tailed)	,318	,836	,090	,568	,094		,013
	N	43	43	43	43	43	43	43
Kompensasi	Pearson Correlation	,360	,509*	,849*	,622*	,617*	,374	1
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,000	,000	,000	,013	
	N	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9. Uji Realiabilitas Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	7

Lampiran 10. Uji Realiabilitas Variabel Budaya Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,686	7

Lampiran 11. Uji Realiabilitas Variabel Pelatihan (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,679	7

Lampiran 12. Uji Realiabilitas Variabel Kompensasi (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	7

Lampiran 13. Uji Regresi Linier Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	27,7442	1,63435	43
BudayaKerja	27,4884	1,66722	43
Pelatihan	27,6279	1,61869	43
Kompensasi	27,3488	1,86297	43

Correlations

		Kinerja	BudayaKerja	Pelatihan	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,152	,206	,014
	BudayaKerja	,152	1,000	,192	-,148
	Pelatihan	,206	,192	1,000	-,066
	Kompensasi	,014	-,148	-,066	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,166	,092	,464
	BudayaKerja	,166	.	,108	,172
	Pelatihan	,092	,108	.	,336
	Kompensasi	,464	,172	,336	.
N	Kinerja	43	43	43	43
	BudayaKerja	43	43	43	43
	Pelatihan	43	43	43	43
	Kompensasi	43	43	43	43

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Pelatihan, BudayaKerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,015	1,64654

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, BudayaKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,453	3	2,151	,793	,005 ^b
	Residual	105,733	39	2,711		
	Total	112,186	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, BudayaKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,185	7,155		2,542	,015
	BudayaKerja	,120	,157	,123	,767	,000
	Pelatihan	,187	,160	,186	1,170	,009
	Kompensasi	,039	,138	,045	,285	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Model			Kompensasi	Pelatihan	BudayaKerja
1	Correlations	Kompensasi	1,000	,039	,138
		Pelatihan	,039	1,000	-,185
		BudayaKerja	,138	-,185	1,000
	Covariances	Kompensasi	,019	,001	,003
		Pelatihan	,001	,026	-,005
		BudayaKerja	,003	-,005	,025

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,7791	28,2875	27,7442	,39199	43
Std. Predicted Value	-2,462	1,386	,000	1,000	43
Standard Error of Predicted Value	,347	,758	,491	,108	43
Adjusted Predicted Value	26,4873	28,4527	27,7297	,45233	43
Residual	-3,52865	2,73962	,00000	1,58664	43
Std. Residual	-2,143	1,664	,000	,964	43
Stud. Residual	-2,273	1,763	,004	1,014	43
Deleted Residual	-3,96840	3,07484	,01444	1,75914	43
Stud. Deleted Residual	-2,409	1,814	,001	1,032	43
Mahal. Distance	,890	7,916	2,930	1,776	43
Cook's Distance	,000	,161	,028	,036	43
Centered Leverage Value	,021	,188	,070	,042	43

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 14. Uji Asumsi Klasik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,453	3	2,151	,793	,005 ^b
	Residual	105,733	39	2,711		
	Total	112,186	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, BudayaKerja

Coefficients^a

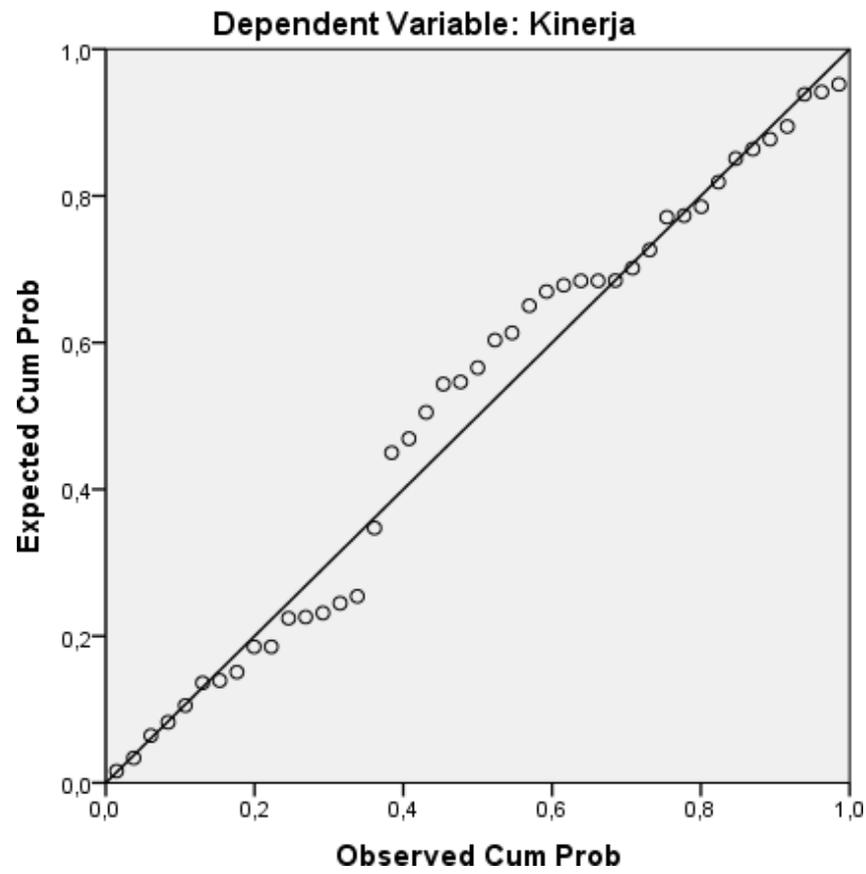
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,185	7,155		2,542	,015
	BudayaKerja	,120	,157	,123	,767	,000
	Pelatihan	,187	,160	,186	1,170	,009
	Kompensasi	,039	,138	,045	,285	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,185	7,155		2,542	,015		
	Budaya Kerja	,120	,157	,123	,767	,000	,945	1,059
	Pelatihan	,187	,160	,186	1,170	,009	,961	1,040
	Kompensasi	,039	,138	,045	,285	,007	,977	1,024

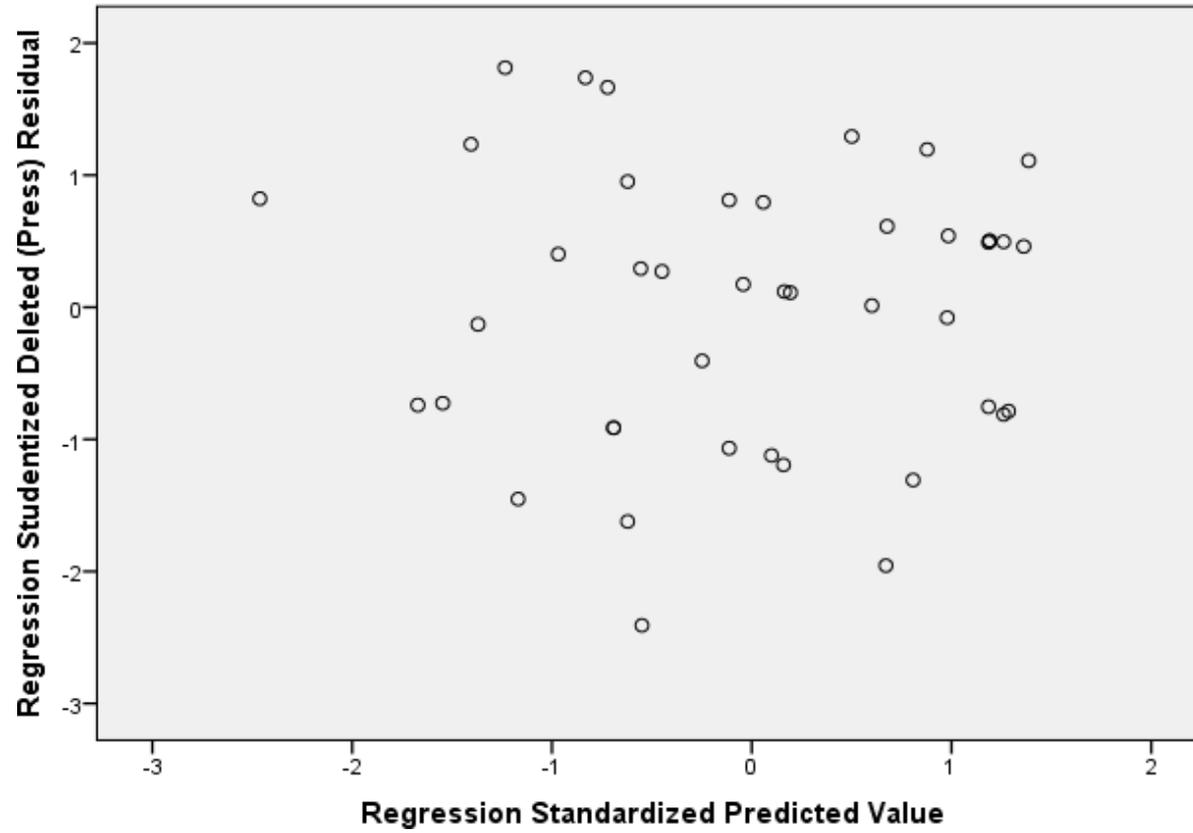
a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 15. Uji Normalitas**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

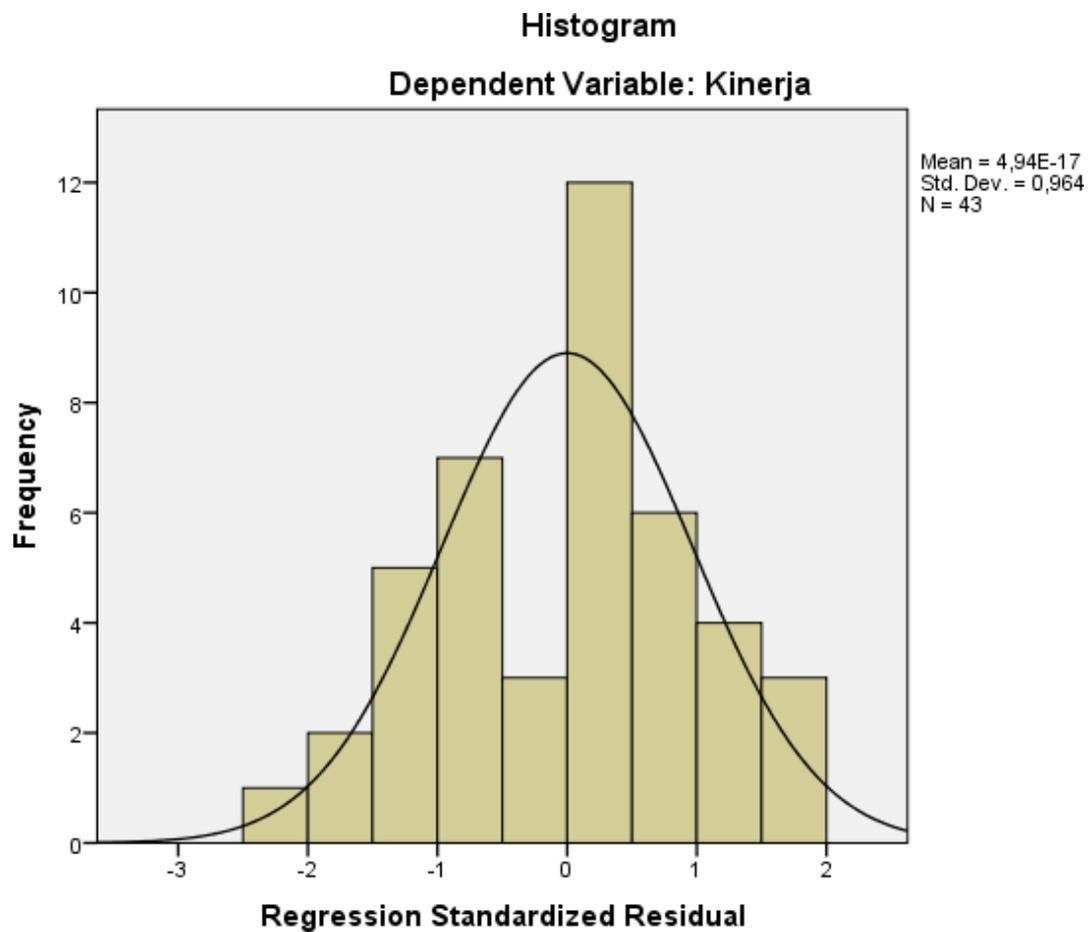
Lampiran 16. Uji Heterokedastissitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 17. Histogram



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



ANDI SYAHPUTRA NASUTION, Dilahirkan di Kabupaten Labuhanbatu tepatnya di Desa Lobu Rampah Kecamatan Marbau pada hari kamis tanggal 07 Februari 1985. Anak kedua dari lima bersaudara pasangan dari Alm. Abdul Rahman Sam Nasution dan Nur Asiah. Peneliti menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Dasar di SD Negeri 114353 Lobu Rampah Kecamatan Marbau Kabupaten Labuhanbatu pada tahun 1997.

Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan di MTS Swasta Alwasliyah Marbau. Jln. Masjid Kecamatan Marbau dan tamat pada tahun 2000. Kemudian melanjutkan SMK Swasta Alwasliyah Marbau Jl. Masjid Kec. Marbau Kabupaten Labuhanbatu dan tamat pada tahun 2003.

Selanjutnya melanjutkan kuliah di Universitas Islam Labuhanbatu (UNISLA) di Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu, di tahun yang sama peneliti juga pernah mengikuti tes Scaba TNI AL di Belawan namun gagal. Dan pada tahun 2004 peneliti bekerja di instansi swasta PT. Marbau Jaya (pabrik kelapa sawit) yang terletak di Desa Pulo Jantan Kecamatan Na IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara sampai tahun 2010, pada tahun 2009 akhir peneliti mengikuti tes CPNS dan dinyatakan lulus, sehingga pada tahun 2010 peneliti resign dari instansi swasta tersebut dan bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) Program Studi Manajemen pada tahun 2013. Pada tahun 2019 peneliti melanjutkan Pendidikan di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan program studi magister manajemen konsentrasi di Manajemen Sumber Daya Manusia. Tesis yang disusun sebagai syarat menempuh program pascasarjana adalah “Pengaruh Budaya Kerja Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara”.