

# Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang

Reno Putra Tama<sup>1</sup>, Sjafruddin Sjafruddin<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Jember, Indonesia

## Abstract

*This study aims to determine and analyse the influence of organisational culture, training and compensation on the performance of the employees. This research aims to determine the effect of the independent variable X on the dependent variable Y and how strong the influence or relationship is. The research population consisted of all Investment and One-Stop Service Office employees of Aceh Tamiang Regency, totalling 39 people. Partially, organisational culture has no significant effect on performance. Partially, training does not have a significant effect on performance. Partially, compensation has a significant effect on performance. Simultaneously, organisational culture, training and compensation significantly influence the performance of the Aceh Tamiang District Investment and One-Stop Services Office employees. From the coefficient of determination, an R-value of 0.477 or 47.7% is obtained, which means that the relationship between performance and the independent variables, organisational culture, training and compensation is small. The R-Square value in this research is 0.227, which means 22.7% of the variation in performance is explained by the independent variables, namely organizational culture, training and compensation. While the remaining 77.3% is explained by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** compensation and performance, organisational culture, training

## Abstrak

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

**Kata kunci:** budaya organisasi, kompensasi dan kinerja, pelatihan

---

\* sjafruddin@unej.ac.id

## PENDAHULUAN

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

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

Kinerja sebuah organisasi berdasarkan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya, dimana kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebankan kepadanya secara benar dan

menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai dari kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan dengan karyawan sebagai faktor utama penilaian. Perusahaan yang memiliki performa kinerja yang baik dapat bersaing secara kompetitif dengan tetap menjaga kualitas dan integritasnya.

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

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

kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh sebuah instansi. Kinerja pegawai akan sangat mempengaruhi produktivitas instansi secara keseluruhan. Produktivitas instansi akan rendah apabila kinerja pegawai dalam instansi tersebut rendah, dan sebaliknya instansi akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja pegawainya tinggi. Kinerja pegawai akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya.

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

Menurut Schein (2016: 89) kebudayaan adalah kumpulan dari berbagai nilai-nilai dan perilaku yang

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

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

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

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan atau melatih keterampilan dan pengetahuan terhadap pegawai suatu organisasi.

Dengan mempersiapkan latihan untuk profesi tertentu yang disesuaikan dengan teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu memperbaiki kecakapan dalam pelaksanaan kegiatannya. Menurut Widodo (2015: 82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan.

Pelatihan merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi. Dengan adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Rachmawati (2018: 110), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2015: 212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan

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

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

Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja pegawai. Jadi dengan adanya kompensasi tersebut pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja

dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap kinerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, kinerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2015: 179).

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

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang merupakan instansi yang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal dan penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dibutuhkan sumber daya manusia

yang berkualitas. Demi tercapainya harapan tersebut, maka instansi harus dapat menciptakan budaya organisasi yang baik, program pelatihan kepada pegawainya, dan kompensasi yang sesuai agar terbentuk tim kerja yang baik serta menciptakan kepuasan kerja untuk pegawai. Dengan program pelatihan yang dilaksanakan dan budaya organisasi yang baik serta kompensasi yang sesuai untuk pegawai diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri sekaligus dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja, sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik, optimal dan lebih produktif sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu kinerja pegawai yang lebih baik.

Namun dari semua kegiatan dan keinginan tersebut dalam pelaksanaannya selalu ada kendala-kendala yang dihadapi, diantara berkaitan dengan budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi. Pada budaya organisasi masih ada beberapa pegawai yang belum mengikuti aturan-aturan yang telah dibuat Instansi. Sedangkan pada pelatihan masih belum efektif serta kompensasi yang diberikan masih belum sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini mencoba melihat “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang”.

## METODE

Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang dengan populasi 39 orang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan

dalam penelitian ini yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan program SPSS 24.0.

Hipotesis yang diturunkan dalam penelitian ini adalah: 1). H1: Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; 2). H2: Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai; 3). H3: Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. 4). H4: Apakah ada pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan hasil pada tabel 1 hasil uji regresi linier berganda maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya yaitu:

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

Nilai konstanta sebesar 27,598 menunjukkan jika nilai variabel Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) sama dengan nol, maka Kinerja (Y) adalah sebesar 27,598.

Nilai koefisien regresi X1 sebesar -0,587. Nilai tersebut berpengaruh negatif (berlawanan arah) antara Variabel X1 dan variabel Y. Artinya jika variabel X1 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0,587. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Nilai koefisien regresi X2 memiliki nilai positif sebesar 0,110. Hal ini menunjukkan jika variabel X2 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan naik sebesar 0,110 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Nilai koefisien regresi X3 memiliki nilai positif sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan jika variabel X3 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan naik sebesar 0,815 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

### Hasil Uji t

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

Berdasarkan hasil dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa: a. Budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y), dimana nilai sig. sebesar 0,051 > 0,05; b. Pelatihan (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y), dengan nilai sig. sebesar 0,421 > 0,05; c. Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y), dengan nilai sig. sebesar 0,007 < 0,05.

### Hasil Uji f

Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). hasil uji f bahwa nilai signifikan sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05. Artinya budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.

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

### Hasil Koefisien Determinasi (R)

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

Dari hasil perhitungan didapat nilai R sebesar  $0,477$  atau  $47,7\%$  yang berarti bahwa hubungan antara kinerja dengan variabel bebasnya, budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi adalah kecil. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar  $0,227$  yang berarti  $22,7\%$  variasi dari kinerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu budaya

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

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

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-2,021 < 2,028$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,051 > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi yang dapat menjadi acuan perilaku untuk mencapai tujuan

sebuah organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,814 < 2,028$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,421 > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. Pelatihan merupakan proses aktivitas/pembelajaran individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang profesional dibidangnya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,888 > 2,028$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,007 > 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat

kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.

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

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan ada pengaruh secara simultan, dimana hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $3,531 > 2,84$  dan

mempunyai angka signifikan sebesar  $0,024 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.

### KESIMPULAN

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

Secara parsial budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.

Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Secara parsial Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain: (1). Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan faktor karakteristik budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja. (2). Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 39 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang. (3). Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden

melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis artikel ini ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam penulisan artikel ini. Kami juga ingin mengungkapkan apresiasi khusus kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang atas keramahan dan kerjasamanya dalam memberikan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Kontribusi mereka telah memungkinkan penyelesaian artikel ini dengan sebaik-baiknya.

### REFERENSI

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athoillah, A. (2010). *Dasar Dasar Manajemen*. Surakarta: Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2012). *Intisari Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Turi, Ed.) (cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, pp. 69–81.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi 7.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Ke-5. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendra, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp. 1-12.
- Husein, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja

- Grafindo Persada.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), pp. 393–406.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), pp. 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Pertama.)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 9.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mutaqin, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi PT. AL. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraheni, H. S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, pp. 665–670.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadayana. Jakarta: Prehallindo.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jawa Timur: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Ke-5). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya: Manggu.
- Setiawan, O., Suryoko, S., & Dewi, R. S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), pp. 1–14.
- Sihotang, J. L. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Njonja Meneer

- Semarang. *Diponegoro Journal Of Social and Political Science*, 4(1), pp. 1 - 10.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suparno, A. S. (2012). *Membangun Kompetensi Dasar*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoaha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Salatiga: Kencana Prenada Media Group.