PAPER NAME

KJAP_Reno.docx

AUTHOR

Reno Putra Tama

WORD COUNT

4000 Words

CHARACTER COUNT

26433 Characters

PAGE COUNT

13 Pages

FILE SIZE

52.8KB

SUBMISSION DATE

Jul 10, 2023 12:52 PM GMT+7

REPORT DATE

Jul 10, 2023 12:53 PM GMT+7

35% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 0% Publications database
- 35% Submitted Works database

Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Manually excluded text blocks

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

Reno Putra Tama[1], Sjafruddin[2*]

[1]Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
[2]Prodi Akuntansi Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Aceh

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture, training and compensation on the performance of the employees of the Investment and One-Stop Services Office of Aceh Tamiang Regency. The type of approach in this study is associative, associative research is research that aims to determine the effect of the independent variable X on the dependent variable Y and how strong the influence or relationship is. In this study, the population consisted of all employees of the Investment and One-Stop Service Office of Aceh Tamiang Regency, totaling 39 people. Partially, organizational culture has no significant effect on performance. Partially training does not have a significant effect on performance. Partially compensation has a significant effect on performance. Simultaneously, organizational culture, training and compensation have a significant influence on the performance of the employees of the Aceh Tamiang District Investment and One-Stop Services Office. From the results of 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, organizational 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: *Organizational culture, training, compensation and performance.*

Abstrak

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

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

* sjafruddin@unimal.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 berprilaku 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 nilainilai 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 prilaku 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, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2015:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahilan dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara efektifvitas 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 di tarik 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 organsiasi 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

KompensasiTerhadap 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 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian 2022

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

Y = 27,598 – 0,587 + 0,110 + 0,815

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

2. 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.
3. 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.
4. 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 4.9 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 Fhitung dengan Ftabel, maka dihasilkan Fhitung sebesar 3,531 > Ftabel 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 mengakuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunannya, 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 penelitan 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 varibel 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 thitung < ttabel yaitu -2,021 < 2,028 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,051>0,05 berarti H0 diterima dan Ha 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 prilaku 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 thitung < ttabel

yaitu 0,814 < 2,028 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,421 > 0,05 berarti H0 diterima dan Ha 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 kinrja 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 thitung > ttabel yaitu 2,888 < 2,028 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,007 > 0,05 berarti H0 ditolak dan Ha 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 Fhitung > Ftabel yaitu 3,531 > 2,84 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,024 < 0,05 berarti H0 ditolak dan Ha 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 Fhitung > Ftabel yaitu 3,531 > 2,84 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,024 < 0,05 berarti H0 ditolak dan Ha 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/CONCLUSION

Pada bagian ini, kesimpulan tidak berisi pengulangan hasil dan diskusi. Kesimpulan merupakan ringkasan hasil penelitian seperti yang diharapkan penulis dalam tujuan penelitian. Keterbatasan dan rekomendasi penelitian dijelaskan dalam penelitian ini serta saran yang terkait dengan penelitian lebih lanjut.

Penulis menggunakan font Time News Roman, ukuran 12, dan spasi 1,5. Penyiapan halaman terdiri dari dua kolom untuk penjelasan dan satu kolom untuk gambar atau tabel. Setiap judul utama dicetak tebal (Huruf Besar), dan subjudul di cetak tebal (Huruf Besar Setiap Kata).

In this part, conclusions do not contain repeat results and discussion. The conclusion is a summary of the research results as expected by the author in the research objectives. Research limitations and recommendations should be addressed in this section, as well as suggestions related to further research.

The author uses font Time News Roman, size 12pt, and 1.5 spaces. Page setup consists of the form of two columns for Explanation and one column for images or tables. Each main title is bold (Uppercase), and subtitles are also bold (Capitalise Each Word).

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

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

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 TERIMAKASIH

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, 69–81.

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L. (2011). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. H. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Hartatik, I. P. (2018). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hapy Septia Nugraheni, (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia.

Hendra, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.3, No.1, Maret 2020, 1-12.

Husein, F. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 12(2), 393–406.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi) (pp. 665–670).

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

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

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

Samsudin, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.

Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik. Jawa Timur: Andi Offset.

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5). Bandung: PT. Refika Aditama.

Setiana, A. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tasikmalaya.

Setiawan, O., Suryoko, S., & Dewi, R. S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1), 1–14.

Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: UPP STIM YKPN.

Sunyoto, D. (2018). Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Jogjakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Suparno, A. S. (2012). Membangun Kompetensi Dasar. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.

Thoha, M. (2010). Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta: Gava Media.

Wibowo. (2016). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wijono, S. (2012). Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Salatiga: Kencana Prenada Media Group.

35% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 0% Publications database
- 35% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	**Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai on 2022-08-10** Submitted works	2%
2	**Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-...** Submitted works	2%
3	**Universitas Papua on 2022-06-12** Submitted works	2%
4	**Universitas Jenderal Soedirman on 2018-10-16** Submitted works	2%
5	**Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-...** Submitted works	2%
6	**Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-...** Submitted works	1%
7	**Universitas Respati Indonesia on 2022-08-04** Submitted works	1%
8	**Universitas Islam Lamongan on 2023-06-10** Submitted works	1%
9	**Universitas Negeri Jakarta on 2021-06-16** Submitted works	1%

10	Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta on 2023-03-16 Submitted works	1%
11	Academic Library Consortium on 2023-01-16 Submitted works	<1%
12	Universitas Jenderal Soedirman on 2018-05-15 Submitted works	<1%
13	Universitas Diponegoro on 2017-03-23 Submitted works	<1%
14	Universitas Negeri Jakarta on 2020-11-09 Submitted works	<1%
15	Universitas Pamulang on 2023-04-01 Submitted works	<1%
16	Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2022-08-12 Submitted works	<1%
17	KYUNG HEE UNIVERSITY on 2020-06-13 Submitted works	<1%
18	Universitas Jambi on 2021-12-23 Submitted works	<1%
19	Universitas Negeri Jakarta on 2018-08-16 Submitted works	<1%
20	University of Waikato on 2023-06-26 Submitted works	<1%
21	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-... Submitted works	<1%

22	Universitas Musamus Merauke on 2023-06-06 Submitted works	<1%
23	Universitas Nasional on 2022-02-07 Submitted works	<1%
24	Universitas Respati Indonesia on 2022-08-08 Submitted works	<1%
25	Universitas Diponegoro on 2021-06-29 Submitted works	<1%
26	Universitas Gunadarma on 2020-10-12 Submitted works	<1%
27	Universitas Nasional on 2022-02-17 Submitted works	<1%
28	Universitas Pamulang on 2021-11-23 Submitted works	<1%
29	unars on 2023-05-31 Submitted works	<1%
30	Universitas Terbuka on 2018-02-20 Submitted works	<1%
31	Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2022-02-09 Submitted works	<1%
32	Universitas Jenderal Soedirman on 2018-05-17 Submitted works	<1%
33	Universitas Muhammadiyah Ponorogo on 2019-07-13 Submitted works	<1%

34	Universitas Pamulang on 2022-11-19 Submitted works	<1%
35	Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai on 2021-06-23 Submitted works	<1%
36	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-10-05 Submitted works	<1%
37	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-... Submitted works	<1%
38	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-08-15 Submitted works	<1%
39	Universitas Muria Kudus on 2019-03-12 Submitted works	<1%
40	Universitas Putera Batam on 2020-12-03 Submitted works	<1%
41	Universitas Terbuka on 2017-09-20 Submitted works	<1%
42	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-... Submitted works	<1%
43	Sogang University on 2020-01-12 Submitted works	<1%
44	Sriwijaya University on 2023-06-27 Submitted works	<1%
45	Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2022-02-07 Submitted works	<1%

46	Universitas Islam Indonesia on 2018-03-05 Submitted works	<1%
47	Universitas Jenderal Soedirman on 2018-04-10 Submitted works	<1%
48	Universitas Muria Kudus on 2016-09-15 Submitted works	<1%
49	Universitas Nasional on 2022-01-31 Submitted works	<1%
50	Universitas Negeri Makassar on 2013-07-22 Submitted works	<1%
51	Clayton College & State University on 2021-07-19 Submitted works	<1%
52	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-... Submitted works	<1%
53	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2023-... Submitted works	<1%
54	Lambung Mangkurat University on 2020-11-23 Submitted works	<1%
55	Universitas Jambi on 2021-12-08 Submitted works	<1%
56	Universitas Muria Kudus on 2016-09-27 Submitted works	<1%
57	Universitas Negeri Jakarta on 2019-07-22 Submitted works	<1%

58	Universitas Wijaya Kusuma Surabaya on 2021-08-19 Submitted works	<1%
59	Binus University International on 2021-06-19 Submitted works	<1%
60	Universitas Muria Kudus on 2016-04-06 Submitted works	<1%
61	Universitas Muria Kudus on 2017-03-22 Submitted works	<1%
62	Universitas Nasional on 2021-01-25 Submitted works	<1%
63	Universitas Nasional on 2022-02-06 Submitted works	<1%
64	Universitas Negeri Jakarta on 2017-06-15 Submitted works	<1%
65	Universitas Negeri Jakarta on 2018-01-25 Submitted works	<1%
66	Sriwijaya University on 2021-12-15 Submitted works	<1%
67	Universitas Bengkulu on 2023-07-02 Submitted works	<1%
68	Universitas Muria Kudus on 2016-04-07 Submitted works	<1%
69	Universitas Pamulang on 2021-04-28 Submitted works	<1%

Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Quoted material
- Manually excluded text blocks
- Crossref database
- Bibliographic material
- Cited material

EXCLUDED TEXT BLOCKS

Hasil penelitian initidak sejalan dengan

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-04-19

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2018-01-12

Dari beberapa

Brookdale Community College on 2022-06-03

Secaraparsial budaya organisasi

Universitas Negeri Jakarta on 2021-05-11

Kabupaten Aceh Tamiang

Universitas Respati Indonesia on 2021-08-14

agar terbentuk tim kerja yangbaik serta menciptakan kepuasan kerjauntuk

Universitas Pamulang on 2023-04-05

on the performance of

Universitas Mulawarman on 2023-04-11

Berdasarkan pada pengalamanlangsung peneliti dalam prosespenelitian ini, ada b...

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta on 2023-07-04

Koefisien Determinasi

Universitas Mulawarman on 2023-04-11

2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar -0

Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II on 2022-07-18

Artinyajika variabel

Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II on 2022-07-18

tidak

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-04-01

mengatur danmemanfaatkan pegawai secara produktifuntuk

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-04-01

terhadap kinerja pegawaiDinas Penanaman Modal dan PelayananTerpadu Satu Pin...

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai on 2022-08-10

nilai R sebesar 0

Canada College on 2022-07-21

melalui pendekatan perilaku dalammanajemen, kinerja adalah kuantitasatau kualit...

Universitas Papua on 2022-06-12

nilai R sebesar 0

Canada College on 2022-07-21

Pada nilai R-Square dalampenelitan ini sebesar 0

Canada College on 2022-07-21

MenurutWidodo(2015:82),pelatihanmerupakanserangkaian aktivitas individu dala...

Sogang University on 2020-01-12

tidak berpengaruhsecara

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-08-15

memilikinilai positif

Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II on 2022-07-18

sebesar 0

Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II on 2022-07-18

Pada nilai R-Square dalam penelitan ini sebesar 0

Universitas Musamus Merauke on 2023-05-25

Uji fUjif

Universitas Terbuka on 2018-02-20

Pengaruh Budaya Organisasi

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-10-22

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis

Universitas Muria Kudus on 2016-09-26

X

Universitas Putera Batam on 2020-12-03

sebesar0,024 < 0,05

Universitas Muria Kudus on 2019-03-12

0,05

Universitas Putera Batam on 2020-12-03

In this study, the

Universitas Gunadarma on 2020-10-12

Budaya organisasi

Sogang University on 2020-01-12

Berdasarkan hasil penelitian danpembahasan yang telah

Canada College on 2022-07-21

variabelindependen (X) secara parsialberpengaruh terhadap variabel dependen(Y)....

Universitas Muria Kudus on 2016-09-26

Setiap orangbekerja untuk memperoleh penghasilanagar dapat memenuhi kebutu...

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-04-01

terhadap kinerja pegawaiDinas Penanaman Modal dan PelayananTerpadu Satu Pin...

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai on 2022-08-10

terhadap kinerja pegawai DinasPenanaman Modal dan PelayananTerpadu Satu Pin...

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai on 2022-08-10

pelatihan merupakan wadah lingkunganbagi karyawan, di mana merekamemperol...

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-04-21

terhadap kinerja pegawai DinasPenanaman Modal dan PelayananTerpadu Satu Pin...

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai on 2022-08-10