



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DIKLAT DAN KOMPENSASI  
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH  
 KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CULTURE, EDUCATION AND TRAINING AND  
 COMPENSATION ON THE FERFORMANCE EMPLOYEE DPRD  
 SECRETARIAT POLEWALI MANDAR DISTRICT*

Rudi Hamzah

Postgraduate Student of Of Economics and Business Bosowa University Makassar  
[rudihamzah@gmail.com](mailto:rudihamzah@gmail.com)

**Keyword:**  
 Organization Culture;  
 Educational and  
 Training;  
 Competence and  
 Peformance.

**Kata Kunci:**  
 Budaya Organisasi;  
 Diklat;  
 Kompensasi dan  
 Kinerja Pegawai.

**Abstract:** *This study aims to test and prove empirically: (1) are the organization culture on the performance employee; (2) are the education and training influence on the performance employee; and (3) are the compensation influence on the performance employee; Theoretically, this research is expected to enrich and complement the knowledge in the field of human resource management so as to be useful to academics and practitioners. The type of research is explanatory research, population and sample in the study were 40 employees. The samples using total sampling technique, were analyzed by linear regression analysis with software SPSS 23. The results showed that (1) An organizational culture influence on employee performance. Value-value contained in the organizational culture of this institution will be a positive influence on employee performance improvement, the value of the most influential are the goals and expectations regarding achievement, the employee is jointly created with clear goals and expectations regarding job performance; (2) Training influential employees, through employee training programs are given the understanding of the job description and how to solve it; (3) Compensation effect on employee performance, compensation given to employees in the form of financial or non-financial contribution to the improved performance of employees, office allowances, facilities and enough salary will increase job satisfaction and will further enhance employee performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (2) Apakah diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan (3) Apakah kompensasi individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat bermanfaat bagi para akademisi dan praktisi. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 40 pegawai. Penentuan sampel menggunakan teknik total sampling, penelitian ini dianalisis melalui Analisis Regresi Linear dengan bantuan software SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi pada instansi ini akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, nilai yang paling berpengaruh adalah sasaran dan harapan mengenai prestasi, yakni pegawai secara bersama-sama telah menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi kerja; (2) Diklat berpengaruh pegawai, melalui program diklat pegawai diberikan pemahaman mengenai uraian tugas maupun cara menyelesaikannya; (3) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang berupa finansial maupun non finansial memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, Tunjangan jabatan, fasilitas dan gaji yang cukup akan meningkatkan kepuasan kerja dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

---

**Informasi Artikel:** Diterima: 10-10-2022, Disetujui: 20-11-2022, Dipublikasikan: xx-xx-xxxx

---

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi apa pun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi dengan seefisien mungkin. Efisien dan efektif suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengelolaan anggota organisasi itu sendiri. Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga-lembaga itu maka para pegawai perlu menerima budaya organisasi yang ditetapkan oleh lembaga tersebut.

Budaya organisasi dalam hal ini merupakan peraturan-peraturan dan norma-norma yang diberlakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Budaya organisasi sudah ada dan menjadi pedoman kerja, sehingga setiap pegawai diharuskan untuk menyesuaikan diri dengan budaya tersebut. Organisasi selalu mendorong/memotivasi pegawai dalam hal berinisiatif, toleransi, kejelasan tujuan, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, status, kompensasi, konflik dan aktivitas komunikasi bagi seluruh Pegawai.

Pemberlakuan budaya pada organisasi diharuskan setiap pegawai untuk menyetujui dan menaati secara utuh, berarti budaya yang diberlakukan merupakan budaya yang kuat. Tunggal (2001, 27-28) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mampu memotivasi dan mengarahkan perilaku kerja pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi dan individu.

Dalam rangka mencapai keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, para pegawai perlu diberi pelatihan yang kontinu sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan. Bagi organisasi yang dalam menerima pegawai menekankan pada aspek pengalaman, maka pelatihan yang diberikan jauh lebih sedikit, sedangkan organisasi yang menerima pegawai yang belum berpengalaman, maka akan memberikan pelatihan lebih banyak lagi.

Salah satu faktor yang turut menunjang agar organisasi mampu bersaing adalah dengan memperhatikan masalah sumber daya manusia karena merupakan tanggung jawab pokok, dimana sumber daya manusia adalah aset yang mengelola organisasi. Hal ini berhubungan dengan peranan yang sangat penting dalam

operasional organisasi. Karena semakin pesatnya perkembangan di bidang teknologi, menuntut peningkatan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia.

Bagi organisasi dengan kondisi lingkungan yang berubah dengan cepat, maka diharuskan memperhatikan sumber daya manusia sebagai aset penting yang berpengaruh bagi perkembangan dan keberadaan organisasi, terutama dalam meningkatkan kualitasnya. Bila organisasi tidak memperhatikan masalah pelatihan para pegawai, maka akan semakin sulit menghadapi kemungkinan masalah baru yang siap menghadang, seperti kelangsungan hidup organisasi yang semakin transparan baik dari luar maupun dari dalam.

Untuk mengatasi masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, maka secara khusus perlu kesadaran para pemimpin untuk memberikan perhatian terhadap peranan sumber daya manusia guna mencapai kesuksesan dalam jangka panjang. Melalui program pelatihan dan pendidikan sebagai usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai. Dan di dalam pelatihan perlu diperhatikan juga pembinaan fisik, rohani dan budi pekerti serta intelektual dan keterampilan. Bagi para pegawai yang senior atau yang telah bekerja beberapa waktu melalui pelatihan diharapkan tetap siap dalam menghadapi tuntutan baik untuk masa sekarang ataupun di masa mendatang yang tentu lebih sulit dan penuh ketidakpastian. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bekal menghadapi mutasi, rotasi, atau kenaikan jabatan dimana situasi dan kondisinya tidak akan sama. Sedangkan bagi para pegawai baru dapat digunakan sebagai sarana untuk membantu mengenal medan dan menguasai peralatan seiring dengan perkembangan teknologi baru agar terhindar dari keterbelakangan.

Pada dasarnya Diklat merupakan suatu proses yang berkelanjutan dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru seperti perubahan-perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai. Hal ini akan mendorong pimpinan organisasi untuk terus memperhatikan dan menyusun program-program pelatihan secara kontinu.

Kompensasi dikatakan penting bagi para pegawai karena besarnya kompensasi-kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja mereka. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja, prestasi kerja, dan Budaya Organisasi pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para pegawai akan memperoleh Budaya Organisasi dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan Budaya Organisasi karyawan mungkin akan menurun.

Kebutuhan manusia harus dapat dipenuhi oleh organisasi bila organisasi tersebut ingin berhasil dalam mewujudkan tujuan organisasinya maupun tujuan programnya. Kenyataan menunjukkan bahwa bilamana seorang sedang mengalami motivasi atau dorongan maka orang tersebut berarti sedang dalam *a stage of disequilibrium*. Tetapi sebaliknya, bilamana apa yang menjadi dorongan itu sudah diperoleh dan berada ditangannya serta mendapatkan kepuasan, maka ia sudah berada dalam *a stage of equilibrium* ini merupakan konsep *sintalitas* dari Cattel

(Buchari, 1989). Namun tidak mungkin seseorang senantiasa akan selalu berhasil menemukan keadaan puas paripurna terhadap segala sesuatu yang diinginkannya pada waktu tertentu, sehingga keadaan seimbang hanya diperolehnya untuk sementara. Pada saat tujuan yang dikejanya dapat diraih, maka akan terjadi penurunan kinerja di tingkat yang memberi kepuasan, sehingga pada saat yang demikian diperlukan semangat kerja untuk mencapai kepuasan lain.

## **2. DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL**

### **2.1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya Robbins (2008), Budaya organisasi akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Robbins (2008), yaitu: (1) Inisiatif individual; (2) Toleransi terhadap tindakan beresiko; (3) Arah; (4) Integrasi; (5) dukungan dari manajemen; (6) Kontrol (7) Identitas (8) Sistem imbalan (9) Toleransi terhadap konflik dan (10) pola-pola komunikasi.

### **2.2. Diklat**

Mathis (2002 : 5) mengemukakan bahwa "Diklat adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, Diklat dapat dipandang secara sempit dan luas. Pendidikan dan pelatihan akan diukur melalui indikator yang disampaikan Siagian (2008) yakni : a) Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan; b) Penentuan Sasaran; c) Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar; d) Identifikasi Manfaat dan 5) Penilaian Pelaksanaan Program.

### **2.3. Kompensasi**

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. (Hasibuan, 2011 : 118). Variabel kompensasi telah diukur melalui indicator yang disampaikan Simamora (2004) yaitu : 1). Upah dan Gaji; 2). Insentif; 3) Tunjangan dan 4) Fasilitas.

### **2.4. Kinerja**

Hasibuan (2002: 160) menyatakan: "kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja akan diukur melalui indikator yang disampaikan Mathis dan Jackson (2006: 378) yakni : 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Keandalan; 4) Kehadiran dan 5) Kemampuan bekerja sama.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian explanatory research, yaitu jenis penelitian yang menguji hubungan antar variabel, Sugiyono (2008). Berdasarkan analisis data, penelitian ini merupakan penelitian analisis, karena menganalisis data dari sampel dengan menggunakan statistik induktif untuk menggeneralisasi hasil penelitian pada populasi.

#### **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar, jumlah total populasinya saat ini mencapai 40 orang. Berdasarkan hal tersebut semua jumlah populasi selanjutnya dijadikan sebagai sampel penelitian (*total sampling*).

#### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, Arikunto (2008:102). Dalam upaya mengumpulkan data yang akurat tentang variabel yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan studi pustaka.

#### **3.4. Pengukuran Data Variabel**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Variabel tersebut selanjutnya disesuaikan dengan indikator variabel menurut para ahli. Indikator selanjutnya ditransformasikan menjadi item pernyataan dengan menggunakan skala Likert yaitu : 1) Jawaban sangat setuju dengan nilai skor 5 menggunakan notasi {SS}; 2) Jawaban setuju dengan nilai skor 4 menggunakan notasi {S}; 3) Jawaban netral dengan nilai skor 3 menggunakan notasi {N}; 4) Jawaban tidak setuju dengan nilai skor 2 menggunakan notasi {TS}; 5) Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai skor 1 menggunakan notasi {STS}.

#### **3.5. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisa kuantitatif. Teknik analisa penelitian ini dianalisis melalui *Analisis regresi Linear* dengan bantuan *software* SPSS 23, dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Budaya organisasi

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Diklat

$\beta_3$	=	Koefisien Regresi Kompensasi
X1	=	Variabel Budaya organisasi
X2	=	Variabel Diklat
X3	=	Variabel Kompensasi
e	=	Variabel Lain Diluar Penelitian

## 4. HASIL PENELITIAN

### 4.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dari 40 responden terdapat 5 orang yang memiliki umur antara 17 - 21, 8 orang yang memiliki umur antara 22 - 26, 4 orang yang memiliki umur antara 27 - 31, 12 orang yang memiliki umur antara 32 - 36, 8 orang yang memiliki umur antara 37 - 41 dan 3 orang yang memiliki umur antara 42 - 46. Kemudian dari sisi status terdapat 16 orang yang belum menikah dan 24 orang yang menikah. Dari segi pendidikan 1 orang yang bekerja antara 1 bulan sampai 1 tahun, 5 orang yang bekerja antara 1 tahun sampai 2 tahun, dan 34 orang yang bekerja lebih dari 2 tahun.

### 4.2. Analisis Uji Instrumen Penelitian

#### 4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $n-2$ ), dimana  $r$ -tabel 0,304. Hasil uji validitas instrumen variabel masih terdapat instrument yang nilai *corrected item total pearson* ( $r$  hitung) dibawah  $r$  tabel 0,304 yakni variabel budaya organisasi (BO6, BO8, BO9 & BO10), kompensasi (KP2, KP4, KP5, KP10) dan kinerja (KN10). Item yang tidak valid kemudian dikeluarkan dari tahap pengujian selanjutnya.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2006). Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kategori
Budaya organisasi ( $X_1$ )	0,752	Reliabel
Diklat ( $X_2$ )	0,791	Reliabel
Kompensasi ( $X_3$ )	0,673	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,825	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan penelitian mempunyai koefisien keadaan/alpha lebih besar dari 0,6 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

#### 4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh budaya organisasi, Diklat dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian pengaruh budaya organisasi, Diklat dan kompensasi terhadap pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.188	.439		-.428	.671
Budaya_Organisasi	.200	.102	.194	1.966	.050
Diklat	.585	.102	.599	5.735	.000
Kompensasi	.262	.134	.219	1.948	.049

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

**Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2016**

Berdasarkan hasil diatas, hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar -0,18, nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi adalah 0,050, variabel Diklat memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,049. Dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas memperoleh nilai  $t$  – hitung  $>$   $t$  – tabel, hal ini menjelaskan ketiga variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $\text{sig} \leq 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,188 + 0,200 X_1 + 0,585 X_2 + 0,262 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -0,18 menyatakan bahwa jika variabel independen budaya organisasi, Diklat dan kompensasi tidak ada, maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,18 satuan.
2. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,20 menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor budaya organisasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,20 satuan.
3. Nilai koefisien Diklat kerja sebesar 0,58 menyatakan bahwa variabel Diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor budaya organisasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,58 satuan.
4. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,26 menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor kompensasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,26 satuan.

#### **4.4. Pengujian Hipotesis**

##### **4.4.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen budaya organisasi, diklat dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

<b>Variabel</b>	<b>T- hitung</b>	<b>T-tabel</b>	<b>Sig</b>
Konstanta	-	-	-
Budaya organisasi (X <sub>1</sub> )	1,966	1,684	0,050
Diklat (X <sub>2</sub> )	5,735	1,684	0,000
Kompensasi(X <sub>3</sub> )	1,948	1,684	0,049

**Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2016**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen budaya organisasi, Diklat dan kompensasi secara parsial, dapat dilakukan dengan cara melihat  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$  (1,684) dan  $\alpha \leq 0,05$  sebagaimana terlihat pada tabel diatas. Berdasarkan tabel tersebut dapat diuraikan bahwa :



### Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan diduga bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Hasil pengujian terhadap variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa nilai  $t$  – hitung sebesar  $1,96 > t$  – tabel  $1,68$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,050 < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian hipotesis 1 dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

### Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan diduga bahwa terdapat pengaruh Diklat terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Hasil pengujian terhadap variabel Diklat ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai  $t$  – hitung sebesar  $5,73 > t$  – tabel  $1,68$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polman. Dengan demikian hipotesis 2 dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

### Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan diduga bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Hasil pengujian terhadap variabel kompensasi ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa nilai  $t$  – hitung sebesar  $1,94 > t$  – tabel  $1,68$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,049 < 0,05$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polman. Dengan demikian hipotesis 3 dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

#### 4.4.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat semua variabel independen budaya organisasi, Diklat dan kompensasi dan variabel dependen kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.184	3	.728	43.442	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.603	36	.017		
	Total	2.788	39			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya\_Organisasi, Diklat

**Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2016 (Lampiran 14)**

Tabel menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 43,442 > F tabel 8,62 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha$  0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen budaya organisasi, diklat dan kompensasi terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar dapat diterima kebenarannya.

#### **4.4.3. Pengujian Koefisien Determinasi**

Pengujian Koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen budaya organisasi, Diklat dan kompensasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.766	.12946

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya\_Organisasi, Diklat

**Sumber : Hasil analisis data SPSS 23 (Lampiran 15)**

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,784. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen budaya organisasi, diklat dan kompensasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 78,4 %, sedangkan sisanya 21,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 885<sup>a</sup> menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara budaya organisasi, diklat dan kompensasi dengan kinerja pegawai sebesar 88,5 %.

#### **4.5. PEMBAHASAN**

#### **4.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar**

Budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya, Robbins (2008). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

Nilai –nilai yang terkandung dalam budaya organisasi pada instansi ini akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, nilai yang

paling berpengaruh adalah sasaran dan harapan mengenai prestasi, yakni pegawai secara bersama-sama telah menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi kerja.

Beberapa literatur teori telah menjelaskan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sehingga teori tersebut secara otomatis mendukung hasil penelitian ini, seperti yang disampaikan oleh Moeljono (2003) menyatakan semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi semakin baik kinerja organisasi tersebut, karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Ancok (2012) menyatakan budaya organisasi merupakan pemersatu organisasi dan mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang diyakini, serta simbol yang mengandung cita-cita sosial bersama yang ingin dicapai. Dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang kuat, karyawan merasakan adanya kesepahaman yang menjadi pengikat antar anggota dan berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan.

Mangkunegara (2002) mengatakan bahwa budaya perusahaan atau organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang, hal tersebut sesuai dengan pernyataan Agustin (2014) Perusahaan yang unggul ditandai oleh banyaknya inovasi yang dihasilkannya, sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Yoyok (2015) ia menemukan budaya organisasi mampu memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Kemudian Penelitian Ester Manik (2015) menemukan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai meskipun memiliki pengaruh yang paling kecil. Selanjutnya penelitian Evi Wahyuni (2015) juga menemukan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

## **5.2. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Melalui program diklat pegawai diberikan pemahaman mengenai uraian tugas maupun cara menyelesaikannya. Pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi positif dalam peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian ini didukung kajian teori yang disampaikan yang disampaikan oleh Amstrong (2000 : 198) ia mengemukakan pendapatnya bahwa "Diklat adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk

menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan”.

Secara empirikal hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riza (2015) menemukan Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian Penelitian Martha (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Flavia (2014) hasil penelitiannya Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Instituto Nacional da Administração Publica (INAP) Timor Leste.

### **5.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang berupa finansial maupun non finansial memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan jabatan, fasilitas dan gaji yang cukup akan meningkatkan kepuasan kerja dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung kajian teori yang disampaikan yang disampaikan oleh Yani (2012) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar kinerja semakin meningkat.

Secara empirikal hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjani (2008) yang menyatakan bahwa kompensasi perlu diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang dilakukannya. Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini (2008), menunjukkan kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **6. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.2. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan maka kesimpulan dalam tesis ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Nilai –nilai yang terkandung dalam budaya organisasi pada instansi ini akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, nilai yang paling berpengaruh adalah sasaran dan harapan mengenai prestasi, yakni pegawai secara bersama-sama telah menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi kerja.
2. Diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Melalui program diklat pegawai diberikan pemahaman mengenai uraian tugas maupun cara menyelesaikannya. Pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi positif dalam peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.

3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang berupa finansial maupun non finansial memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan jabatan, fasilitas dan gaji yang cukup akan meningkatkan kepuasan kerja dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **6.3. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Budaya kerja PNS hendaknya diterapkan secara maksimal dalam kegiatan sehari-hari di kantor, sehingga para pegawai lebih elegan dalam bekerja.
2. Manajemen Sekretariat DPRD perlu melakukan percepatan dalam proses pembayaran kompensasi kepada pegawai, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terjaga.
3. Diklat harus terintegrasi dengan proses peningkatan kemampuan kerja pegawai, sehingga tujuan utama diklat dapat tercapai.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian hendaknya menggunakan variabel yang sama ataupun menambah variabel yang baru.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ancok, Djameludin. 2001. *Revitalisasi SDM Dalam Menghadapi Perubahan Pada Pasca Krisis*. Hand Out Mata Kuliah. MAP Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Alfigari, 2000. *Analisis Regresi dan Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Chairul Anwar, 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember*, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Evi Wahyuni, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)*. Jurnal Nominal / Volume IV Nomor 1 / Tahun 2015 96 Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ester Manik & Dhea Perdana Coenraad, 2015. *Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi (Djebtke)*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9, No. 1, April 2015, 56-67 Issn 2443-2121, STIE Pasundan, Bandung.

- Flippo Edwin B. 1992. *Manajemen Personalia*, Terjemahan Mohammad Masud, Edisi Keenam, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- Flavia Da Costa Henriques. (2014). Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Instituto Nacional da administração Publica Timor Leste). Skripsi: Universitas Udayana.
- Grifin, R.W. 2003, *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Gujarati. 2005. *SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP UNDIP, Semarang.
- Gibson, 2007. *Organisasi, Perilaku, Motivasi, Edisi Ketiga*, Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press, Yogyakarta.
- Gomes, Fanstino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2002. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2007. *Manajemen Personalia. Edisi 4*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Martha Monroza Siagian. (2010). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan*. Skripsi: Universitas Hasanuddin.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeljono Djokosantoso, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit Yang Komperatif*. Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_.2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Nurtjahjani, Fullchis. 2008. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APJ Malang*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol. 2, No. 1.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Riza Rezita, 2015. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga Sari, Emilia Noviani Asta. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Widyatmini, Luqman Hakim. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 13, No. 2.
- Yani, H.M, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Yoyok, Hari Subagiyono., 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wearnes Education Center*, Jurnal Jibeka Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 70- 76 .