

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

Andi Syahputra Nasution¹, Syaiful Bahri², Sjahril Effendy Pasaribu³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

Corresponding Author: ✉ ayahayranst@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work culture, training and compensation on the performance of the Labuhanbatu District Education Office employees. The population of this study were the employees of the Education Office of North Labuhanbatu Regency, totaling 43 employees. The data collection technique in this study is a list of questions (questionnaire), while the data analysis techniques used are classical assumption test, multiple regression, t test, F test, and coefficient of determination. There is an influence of Work Culture, Training and Compensation on the Performance of Education Office Employees of North Labuhanbatu Regency which is 0.494. The value of the multiple correlation coefficient jointly between Work Culture, Training and Compensation on performance is obtained $R_{x_1x_2y} = 0.703$. This positive value means that if the work culture, training and compensation are improved, the performance will increase. From the F test obtained 0.793 with sig 0.005 < 0.05, indicating that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that Work Culture (X_1), Training (X_2) and Compensation (X_3) have a significant effect on performance (Y) at 0.05 level. The value of the coefficient of determination obtained (R-Square) is 0.494 or 49.40%, indicating about 49.40% of the Y variable can be explained by the variables of Work Culture (X_1), Training (X_2) and Compensation (X_3) or practically it can be said that the contribution of Work Culture (X_1), Training (X_2) and Compensation (X_3) to performance (Y) is 49.40%, the rest is influenced by other variables not examined.

Keywords

Work Culture, Training, Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati yang bertugas untuk membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang pendidikan berdasarkan fungsi dan ketetapan di Daerah masing - masing.

Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara membutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Kuddy, 2017).

Apabila para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara mampu bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Minat dan semangat pegawai akan terbentuk apabila pemimpin mengerti akan kewajibannya terhadap pegawai dimana kewajiban disini adalah mampu membina, mengarahkan, serta mengerti bagaimana memperlakukan pegawai berdasarkan asas kemanusiaan serta menghargai bahwa pegawai adalah pelaksana dalam kegiatan instansi (Meidizar, 2016).

Kinerja yang mengandung makna prestasi, yaitu karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pegawai dalam melaksanakan dan tanggung jawabnya yang dibebankan kepadanya. Dan sebaliknya kinerja yang rendah menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksesuaian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Adapun pendapat menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mereka sudah menaati peraturan organisasi atau instansi, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih spesifik, budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Dengan memperhatikan apa yang baru dikemukakan disini, sudah sepantasnya pengkajian budaya memperhatikan dengan seksama satuan analisis yang digunakan. Dalam banyak kajian budaya, orang cenderung

mengabaikan satuan analisis ini dan sering kali menyamakan pengertian budaya yang digunakan pada tataran bangsa, organisasi atau instansi, dan tataran bangsa (Hartanto, 2019:171).

Selain itu pelatihan merupakan bagian penting dalam pengembangan kinerja di dalam suatu instansi. Di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara membuat pelatihan agar masing-masing pegawai lebih cekatan dalam pekerjaannya sesuai dengan bidang yang sudah ditentukan. Pelatihan merupakan hal yang penting dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Dengan mengikuti pelatihan, pegawai mempunyai kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan. (Ardanti,dkk 2017:2)

Adapun proses pelatihan yang digunakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara secara sistematis dan terorganisir apabila ditemukannya proses operasional yang mulai lambat dan teknik pengerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak benar, maka pelatihan wajib diadakan secara langsung untuk memperbaiki kinerja dari operasional pegawai tersebut. Semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sehingga, pelatihan perlu ditingkatkan agar meningkatkan kinerja pegawai, karena pelatihan dapat menambah kemampuan pegawai sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan lebih baik.

Selain pelatihan, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Marwansyah, 2012) kompensasi adalah imbalan yang instansi berikan kepada para pegawai atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan hal penting untuk memotivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih giat. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaannya pegawai itu (Dessler, 2010). Kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja, kinerja pegawai dalam suatu instansi (Pradita, 2017, hal. 155). Bagi pegawai kompensasi yang mereka dapatkan adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan.

Dengan kompensasi yang mereka terima, maka para pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka. Kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai berbeda-beda sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan, tetapi jika pegawai yang kurang memiliki prestasi dan kemampuan akan merasa tertekan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi

dapat disesuaikan dengan kebutuhan pegawai tersebut. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada pegawai Dinas Pendidikan Kab. Labuhanbatu Utara, maka didapati beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai seperti, kinerja pegawai tidak optimal ditandai dengan terdapat beberapa pegawai telat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan/ deadline.

Selain itu terdapat budaya kerja yang kurang sehat antara pegawai, terlihat masih adanya pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang sering telat masuk kantor bahkan tidak hadir tanpa keterangan, justru ini berpengaruh bagi pegawai yang rajin masuk kantor, sehingga pekerjaan pada tupoksi bidangnya tidak efisien waktu.

Atas dasar uraian yang dipaparkan, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu tentang Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- c. Untuk mengetahui kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh budaya kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dimana dilihat dari jenisnya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:15) pendekatan asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2018:51) menyatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan

untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang beralamat Jalan Sukarame, Kelurahan Aekkanopan Timur, Kecamatan Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara. Dimulai dari bulan Juni s.d bulan Oktober 2021. Menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan daftar pertanyaan (*quesioner*) dengan skala Likert. Butir jawaban dari daftar pertanyaan kemudian dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F menggunakan alat uji statistik SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini yang menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X1)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,463	0,301	Valid
2	0,370	0,301	Valid
3	0,810	0,301	Valid
4	0,635	0,301	Valid
5	0,513	0,301	Valid
6	0,287	0,301	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Budaya Kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2- tailed) < 0,05.

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,510	0,301	Valid
2	0,327	0,301	Valid
3	0,767	0,301	Valid
4	0,638	0,301	Valid
5	0,526	0,301	Valid
6	0,263	0,301	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Pelatihan dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2- tailed) < 0,05.

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

No	KoefisienKorelasi	r tabel	Status
1	0,360	0,301	Valid
2	0,509	0,301	Valid
3	0,849	0,301	Valid
4	0,622	0,301	Valid
5	0,617	0,301	Valid
6	0,374	0,301	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Kompensasi dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2- tailed) < 0,05.

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	KoefisienKorelasi	r tabel	Status
1	0,595	0,301	Valid
2	0,307	0,301	Valid
3	0,627	0,301	Valid
4	0,677	0,301	Valid
5	0,608	0,301	Valid
6	0,220	0,301	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Kinerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji realibilitasnya untuk melihat apakah intrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitan juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

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

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel 3.8. diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliable karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6 atau 60%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 1.

Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Uji Multikolinearitas

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

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

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

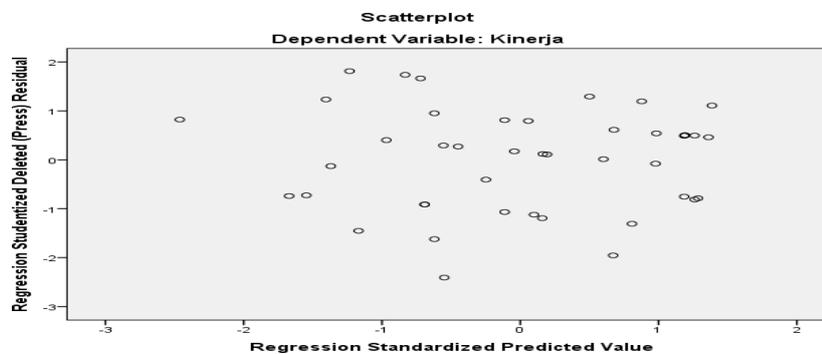
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

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

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Regresi Linear Berganda

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

Tabel 7.
Koefisien Regresi

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 23.0 didapat persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi) adalah:

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

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi) memiliki koefisien bi yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Variabel Pelatihan (X2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7.
Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 0,767$ $t_{tabel} = 2,021$. Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Budaya Kerja (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,767 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 43 sample t_{tabel} sebesar 2,021 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 0,767 > t_{tabel} 2,021$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 1,170$ $t_{tabel} = 2,021$. Pelatihan (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,170 dengan nilai signifikan 0,009 sedangkan nilai ketentuan untuk 43 sample t_{tabel} sebesar 2,021 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 1,170 > t_{tabel} 2,021$ dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 0,285$ $t_{tabel} = 2,021$. Kompensasi (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,285 dengan nilai signifikan 0,007 sedangkan nilai ketentuan untuk 43 sample t_{tabel} sebesar 2,021 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 0,285 > t_{tabel} 2,021$ dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8.
Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel 9.
Koefisien Determinasi (*R-Square*)
Model Summary^b

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,703 dan R-Square adalah 0,494 atau 49,4%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 49,4%, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dikarenakan hasil thitung (0,767) > ttabel (2,021) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pilatus Deikme (2018) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2015:189) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Budaya Kerja. Sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan

tugas dan pekerjaan sehari-hari itulah yang kemudian dinamakan budaya kerja (Putranti,dkk 2018:191).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil thitung (1,170) > ttabel (2,021) dengan nilai signifikan 0,009 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhayana (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Arianty dkk, 2016:120) Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan instansi untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil thitung (0,285) > ttabel (2,021) dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhayana (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Daulay et al., 2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima pegawaisebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi.

Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil Fhitung (0,793) > Ftabel (4,09) dengan nilai signifikan 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,494 atau 49,4% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja (Y) dengan Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) adalah rendah, sedangkan sisanya 50,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 43 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan yang diperoleh terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Budaya Kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ($0,767 > t_{tabel} (2,021)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ($1,170 > t_{tabel} (2,021)$ dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ yang artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ($0,285 > t_{tabel} (2,021)$ dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ yang artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari Uji Fhitung adalah $0,793$ dengan probabilitas sig $0,005 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar $0,494$ atau $49,4\%$ yang berarti bahwa hubungan antara kinerja (Y) dengan Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) adalah rendah, sedangkan sisanya $50,6\%$ variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

REFERENCES

- Arda, M. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1).
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Arfan, I. L. (2010). *Akuntansi Keperilakuan* (dua). Jakarta: Salemba Empat.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd*

- International Conference on Accounting, Business & Economics (UII- ICABE 2019).*
- Azizolla, A., Ajdari, Z., & Khaled, O. (2013). The Relationship Between job stress and Performance Among The Hospitals Nurses. Health Promotion Research Center, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran. *World of Sciences Journal*, 2.
- Habibullah, J., & Apriyani, I. (2009). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5(3).
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hon, A. H. Y. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stres on Employee Peformances. *Journal Tourism Management*.
- Hutami, H., & Gartiria, G. (2011). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145– 165.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, M. (2018). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business (ICEMAB) 2018*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisinis*. Umsu Press.

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