

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MEDIASI KOMPENSASI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BARRU

Maskurniawan^{*1}, Ahmad Firman², Badaruddin³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}2018mm22050@gmail.com, ²a_firman@yahoo.com, ³badar@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh terhadap 108 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan path analysis dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kompensasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kompensasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture, education and training on employee performance with mediate by compensation at the Public Works and Spatial Planning Department of Barru Regency. Determination of the sample in the study using a saturated sampling technique of 108 employees. The data analysis technique in this study used path analysis with the help of SPSS software. The results showed that organizational culture have a positive and not significant influence on employee performance, education and training have a positive and significant influence on employee performance, compensation have a positive and significant influence on employee performance, organizational culture have a positive and significant influence on compensation, education and training have a positive and significant influence on compensation, organizational culture have a positive and not significant influence on employee with mediate by compensation, education and training have a positive and significant influence on employee performance with mediate by compensation.

Keywords: Organizational Culture, Education and Training, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dengan cara mengelolanya. Aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru tahun 2020 menunjukkan hasil yang belum optimal, hal ini memberikan gambaran bahwa kinerja aparatur pelaksanaannya pun belum optimal.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai dari kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan dengan pegawai sebagai faktor utama penilaian. Sebuah organisasi dituntut

untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

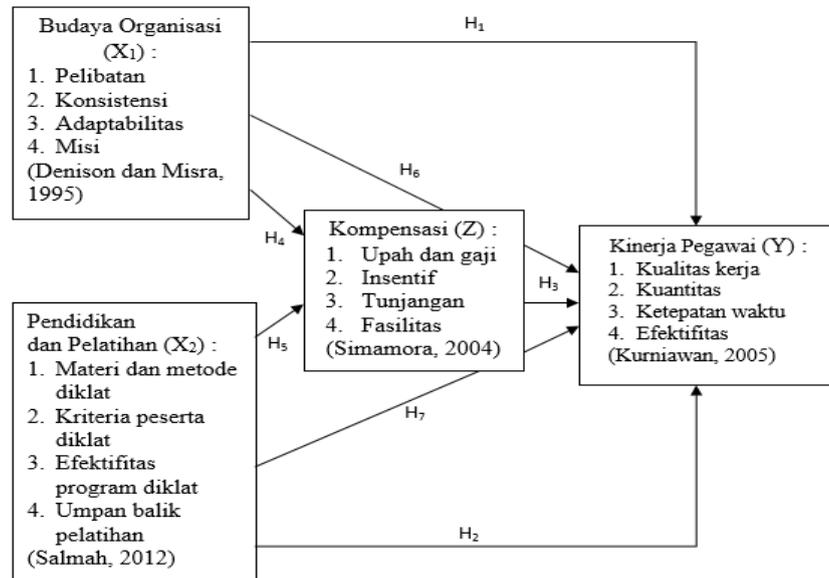
Organisasi sendiri merupakan wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi ke dalam maupun ke luar organisasi. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai – nilai tertentu sebagaimana ditetapkan organisasi. Pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang senantiasa mengontrol anggota organisasi, dengan demikian budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk kinerja organisasi yang tinggi.

Selain budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan juga merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Pendidikan dan pelatihan menurut peraturan pemerintah adalah pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya apa yang disebut pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses penyelenggaraan proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS dalam melaksanakan jabatannya. Dalam PP Nomor 101 Tahun 2000 pasal 3 ditentukan bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan adalah tersedianya PNS yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan tertentu. Proses awal yang sangat menentukan dalam bidang kepegawaian adalah rekrutmen pegawai. yang terbaik untuk setiap jabatan dan jenis tugas pada suatu lembaga. Selanjutnya melatih serta mendidik pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik. Hal ini penting, mengingat tidak seorangpun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. (Sastrohadiwiryono 2005, 181) berpendapat kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga, dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Pemberian kompensasi harus menyesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan permasalahan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru dengan judul : **Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru**

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H₁ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
2. H₂ : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
3. H₃ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
4. H₄ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
5. H₅ : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
6. H₆ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
7. H₇ : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis 2012, 7).

Pelaksanaan pencarian data dalam penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 6 bulan.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sejumlah 108 orang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh karena sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru baik PNS maupun Non PNS yang merupakan populasi, yang berjumlah 108 orang.

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Bawono 2006, 29).

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square). Uji Sobel, Uji Jalur (*Path Analysis*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	A1	0,628	0,189	Valid
	A2	0,541	0,189	Valid
	A3	0,723	0,189	Valid
	A4	0,680	0,189	Valid
	A5	0,752	0,189	Valid
	A6	0,652	0,189	Valid
	A7	0,594	0,189	Valid
	A8	0,553	0,189	Valid
	A9	0,594	0,189	Valid
	A10	0,553	0,189	Valid
	A11	0,640	0,189	Valid
	A12	0,626	0,189	Valid
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	B1	0,628	0,189	Valid
	B2	0,552	0,189	Valid
	B3	0,581	0,189	Valid
	B4	0,719	0,189	Valid
	B5	0,536	0,189	Valid
	B6	0,723	0,189	Valid
	B7	0,338	0,189	Valid
	B8	0,626	0,189	Valid
	B9	0,559	0,189	Valid
	B10	0,565	0,189	Valid
	B11	0,656	0,189	Valid
	B12	0,518	0,189	Valid
Kompensasi (Z)	C1	0,687	0,189	Valid
	C2	0,696	0,189	Valid
	C3	0,601	0,189	Valid
	C4	0,559	0,189	Valid
	C5	0,615	0,189	Valid
	C6	0,594	0,189	Valid

Variabel	Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
	C7	0,661	0,189	Valid
	C8	0,375	0,189	Valid
	C9	0,612	0,189	Valid
	C10	0,258	0,189	Valid
	C12	0,563	0,189	Valid
	C12	0,573	0,189	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	D1	0,659	0,189	Valid
	D2	0,632	0,189	Valid
	D3	0,494	0,189	Valid
	D4	0,533	0,189	Valid
	D5	0,546	0,189	Valid
	D6	0,611	0,189	Valid
	D7	0,630	0,189	Valid
	D8	0,537	0,189	Valid
	D9	0,497	0,189	Valid
	D10	0,555	0,189	Valid
	D11	0,672	0,189	Valid
	D12	0,601	0,189	Valid

Sumber : Olahan data primer 2021

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

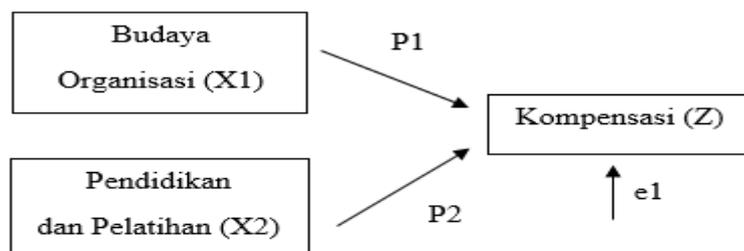
Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ambang Batas Cronbach Alpha	Ket
Budaya Organisasi (X1)	0,864	0.60	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	0,820	0.60	Reliabel
Kompensasi (Z)	0,803	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,869	0.60	Reliabel

Sumber : Olahan data primer 2021

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Jalur Model Regresi I

Gambar 2. Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Pendidikan Dan Pelatihan (X2) terhadap Kompensasi (Y)



Sumber : Olahan data primer 2021

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Model Regresi I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.329	4.661		3.503	.001
	Budaya Organisasi	.205	.078	.229	2.641	.010
	Pendidikan & Pelatihan	.437	.087	.437	5.048	.000

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber : Olahan data primer 2021

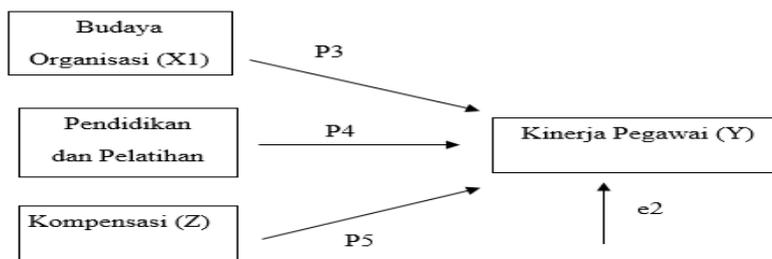
Hasil analisis jalur persamaan regresi 1 seperti yang disajikan pada tabel 3, maka dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Z = 16,329 + 0,229 X1 + 0,437 X2 + e1$$

Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa, nilai konstanta 16,329 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi dianggap konstan, maka rata-rata kompensasi (Z) bernilai 16,329. Koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,229 menyatakan jika budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kompensasi sebesar 0,229 dan dari persamaan regresi tersebut juga dapat diketahui bahwa, nilai konstanta 16,329 menunjukkan bahwa jika variabel pendidikan dan pelatihan dianggap konstan, maka rata-rata kompensasi (Z) bernilai 16,329. Koefisien regresi pendidikan dan pelatihan (X2) sebesar 0,437 menyatakan jika pendidikan dan pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kompensasi sebesar 0,437.

Analisis Jalur Model Regresi II

Gambar 3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Pendidikan Dan Pelatihan (X2), Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)



Sumber : Olahan data primer 2021

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Model Regresi II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.642	6.409		4.313	.000
	Budaya Organisasi	.177	.104	.148	1.693	.093
	Pendidikan & Pelatihan	.493	.125	.372	3.933	.000
	Kompensasi	.281	.127	.211	2.213	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan data primer 2021

yang disajikan pada tabel 4, maka dapat diketahui persamaan regresinya adalah

sebagai berikut:

$$Y = 27,642 + 0,148 X_1 + 0,372 X_2 + 0,211 Z + e_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa, nilai konstanta 27,642 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai (Y) bernilai 27,642. Koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,148 menyatakan jika budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,148. Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa, nilai konstanta 27,642 menunjukkan bahwa jika variabel pendidikan dan pelatihan dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai (Y) bernilai 27,642. Koefisien regresi pendidikan dan pelatihan (X2) sebesar 0,372 menyatakan jika pendidikan dan pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,372. Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa, nilai konstanta 27,642 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai (Y) bernilai 27,642. Koefisien regresi Kompensasi (Z) sebesar 0,211 menyatakan jika kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,211.

Hasil Uji t Model Regresi I

Tabel 5. Hasil Uji t Model Regresi I

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.642	6.409		4.313	.000		
	Budaya Organisasi	.177	.104	.148	1.693	.093	.814	1.228
	Pendidikan & Pelatihan	.493	.125	.372	3.933	.000	.699	1.431
	Kompensasi	.281	.127	.211	2.213	.029	.684	1.462

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan data primer 2021

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t pertama dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Budaya Organisasi (X1) adalah sebesar 0,093. Karena nilai Sig.= 0,093 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ atau hipotesis pertama tidak diterima. Artinya tidak ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja (Y).

Uji t kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₂ atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y).

Uji t ketiga dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Kompensasi (Z) adalah sebesar 0,029. Karena nilai Sig.= 0,029 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₃ atau hipotesis ketiga

diterima. Artinya ada pengaruh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja (Y).

Hasil Uji t Model Regresi II

Tabel 6. Hasil Uji t Model Regresi II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.329	4.661		3.503	.001		
	Budaya Organisasi	.205	.078	.229	2.641	.010	.868	1.152
	Pendidikan & Pelatihan	.437	.087	.437	5.048	.000	.868	1.152

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber : Olahan data primer 2021

Berdasarkan tabel 6 hasil uji t pertama, dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kompensasi (Z). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Budaya Organisasi (X1) adalah sebesar 0,010. Karena nilai Sig.= 0,010 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H4 atau hipotesis keempat diterima. Artinya ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kompensasi (Z).

Uji t kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X2) terhadap Kompensasi (Z). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H5 atau hipotesis Kelima diterima. Artinya ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X2) terhadap Kompensasi (Z).

Hasil Uji F Model Regresi I

Tabel 7. Hasil Uji F Model Regresi I

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1870.909	3	623.636	18.736	.000 ^b
	Residual	3461.721	104	33.286		
	Total	5332.630	107			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Pendidikan & Pelatihan

Sumber : Olahan data primer 2021

Berdasarkan tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Budaya Organisasi (X1), Pendidikan dan Pelatihan (X2) dan Kompensasi (Z) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Hasil Uji F Model Regresi II

Tabel 8. Hasil Uji F Model Regresi II

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	953.994	2	476.997	24.258	.000 ^b
	Residual	2064.636	105	19.663		
	Total	3018.630	107			

a. Dependent Variable: Kompensasi

b. Predictors: (Constant), Pendidikan & Pelatihan, Budaya Organisasi

Sumber : Olahan data primer 2021

Berdasarkan tabel 8 memperlihatkan bahwa nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Budaya Organisasi (X1) dan Pendidikan dan Pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kompensasi (Z).

Uji Sobel

Tabel 9. Hasil Uji Sobel Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.329	4.661		3.503	.001		
	Budaya Organisasi (X1)	.205	.078	.229	2.641	.010	.868	1.152
	Pendidikan & Pelatihan (X2)	.437	.087	.437	5.048	.000	.868	1.152

a. Dependent Variable: Kompensasi (Y1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.642	6.409		4.313	.000		
	Budaya Organisasi (X1)	.177	.104	.148	1.693	.093	.814	1.228
	Pendidikan & Pelatihan (X2)	.493	.125	.372	3.933	.000	.699	1.431
	Kompensasi (Y1)	.281	.127	.211	2.213	.029	.684	1.462

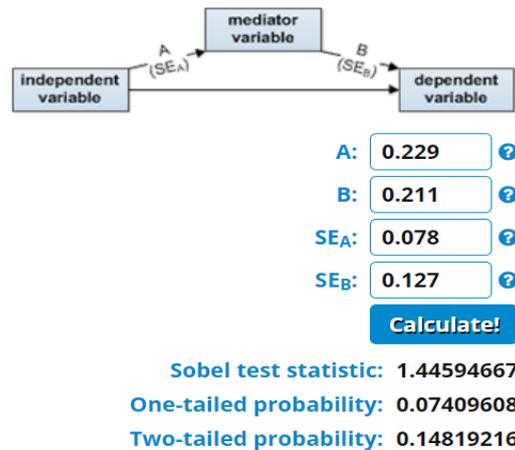
a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Sumber : Olahan data primer 2021

- 1) Hasil Uji Sobel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi Diketahui :
 $a = 0.229$
 $Sa = 0.078$
 $b = 0.211$
 $Sb = 0.127$

Selanjutnya untuk menghitung t hitung pengaruh mediasi adalah :

Gambar 4 Hasil t hitung Uji Sobel I



Sumber : Olahan data primer 2021

Dari hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai t hitung sebesar $1,445 < t$ tabel 1,982 dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui mediasi kompensasi. Oleh karena itu H₆ ditolak.

2) Hasil Uji Sobel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi

Diketahui :

$a = 0.437$

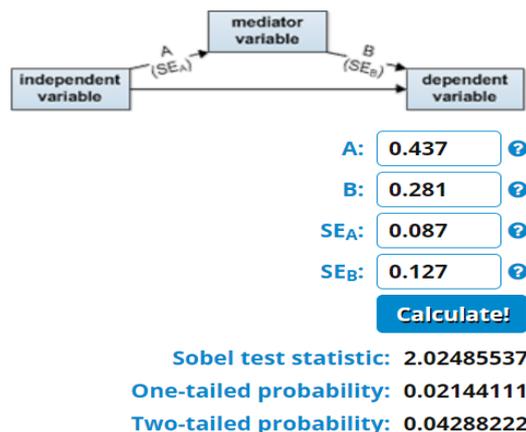
$Sa = 0.087$

$b = 0.281$

$Sb = 0.127$

Selanjutnya untuk menghitung t hitung pengaruh mediasi adalah :

Gambar 5. Hasil t hitung Uji Sobel II



Sumber : Olahan data primer 2021

Hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai t hitung sebesar $2,024 > t$ tabel 1,982 dengan dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui mediasi kompensasi. Oleh karena itu H₇ diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Regresi I

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Regresi I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (Y1), Budaya Organisasi (X1), Pendidikan & Pelatihan (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 ^a	.351	.332	5.76938	1.970

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (Y1), Budaya Organisasi (X1), Pendidikan & Pelatihan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Sumber : Olahan data primer 2021

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui besarnya koefisien determinas (R Square) sebesar 0.351. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 35,1% besarnya Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 64,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Regresi II

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Regresi II

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan & Pelatihan (X2), Budaya Organisasi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kompensasi (Y1)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.562 ^a	.316	.303	4.43432	1.720

a. Predictors: (Constant), Pendidikan & Pelatihan (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kompensasi (Y1)

Sumber : Olahan data primer 2021

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui besarnya koefisien determinas (R Square) sebesar 0.316. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 31,6% besarnya Kompensasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru**

Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil perhitungan uji t, nilai signifikansi dari uji t pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja lebih besar dari taraf signifikansi (α) 0,05, yaitu sebesar 0,093. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Setiap penambahan untuk meningkatkan budaya organisasi maka kinerja pegawai meningkat, Begitu pula sebaliknya, jika mengalami penurunan dalam budaya organisasi maka kinerja pegawai akan turun. Tetapi pada hasil penelitian ini budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang menghambat diantaranya kurangnya motivasi, pengawasan dari pimpinan dan kurangnya pegawai dalam menerapkan budaya organisasi yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru

Hasil penelitian menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil perhitungan uji t, nilai signifikansi dari uji t pada variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, yaitu sebesar 0,000. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan telah mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil perhitungan uji t, nilai signifikansi dari uji t pada kompensasi terhadap kinerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, yaitu sebesar 0,029. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Artinya semakin baik kompensasi yang didapatkan, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini berarti kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hal ini telah

dirasakan oleh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru dengan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompensasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru

Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi (Z). Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil perhitungan uji t, nilai signifikansi dari uji t pada budaya organisasi terhadap kompensasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, yaitu sebesar 0,010 Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Hal ini berarti pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru memiliki budaya organisasi yang baik dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompensasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru

Hasil penelitian menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi (Z). Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil perhitungan uji t, nilai signifikansi dari uji t variable pada pendidikan dan pelatihan terhadap kompensasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, yaitu sebesar 0,000. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Pendidikan dan pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis pegawai, tetapi juga mengoptimalkan efisiensi dan profitabilitas. Pendidikan dan pelatihan yang dimiliki pegawai dapat memengaruhi pemberian kompensasi, hal ini sangat erat kaitannya dengan pengalaman kerja yang akan meningkatkan kinerja dan terjadi umpan balik positif dengan pemberian kompensasi dari perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Kompensasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru

Hasil penelitian menjelaskan bahwa variable budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui mediasi kompensasi (Z). Hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel, diperoleh nilai t hitung sebesar 1.692 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,982 dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui mediasi kompensasi, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Artinya kompensasi tidak memiliki peran dalam mempengaruhi budaya organisasi

dengan kinerja.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Kompensasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru

Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui mediasi kompensasi (Z). Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,024 lebih besar dari t tabel yaitu 1,982 dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kompensasi, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui mediasi kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
2. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
5. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
7. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Purwanto. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Volume 2 (No 1): 2016 : 49-66 P. ISSN 2338-4409 E. ISSN 2528-4649.
- Alam, Anjur Perkasa. (2016). Analisis kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan ditinjau dari manajemen syariah. *Analytica Islamica* Vol: 5 (No: 1).
- Arfah., dan Anshori. (2005). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta. Liberty.
- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga. STAIN Salatiga Press.

- Bejo, Siswanto. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Denison., and Misra. (1995). *Toward Of Organizational Culture and Effectiveness*. *Organization Science* Vol.6 (No.2).
- Djokosantoso, M. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Dwiyanto, Agus. (2002). *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan
- Firman, A., & Said, S. (2016). *Linking Organizational Strategy to Information Technology Strategy and Value Creation: Impact on Organizational Performance*. *Journal of Business*, 4(3), 60-67
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ke 4. Semarang. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino, Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Andi Offset.
- Handoko, t, Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Vol. 21. Yogyakarta. BPFY-yogyakarta.
- Hasbidin. (2017). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Di Kota Medan*. *At-Tawassuth* Vol. 2 (No. 1): 98-121.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan., Malayu, S, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Ikhsan, A. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 2 (1): hal. 438-456. doi:10.22441/jimb.v2i1.3688.
- Kafau. J., Posumah, J, H., dan Mambo, R., (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kecamatan Mapanget Kota Manado*. (online), (<https://media.neliti.com>, diakses 1 Februari 2018).
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*

Organisasi. Vol. Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. In Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung. ALFABETA.