

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Studi Empiris pada Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan IPB

Niar Yuniarsih, Indupurnahayu, Renea Shinta Aminda
Program Studi Magister Manajemen Universitas Ibn Khaldun (UIKA) Bogor
E-Mail: nniary_ipb@apps.ipb.ac.id

Determinant of
Educational Staff
Performance

483

Submitted:
AGUSTUS 2022

Accepted:
OKTOBER 2022

ABSTRACT

Performing education personnel who does not meet the standards may affect a job assignment. High performance can improve the quality of a job, and efforts to improve performance continue to be carried out by developing the existing organizational culture, conducting quality training, and adjusting to the provision of compensation. This study aims to: (1) analyze the influence of organizational culture on performance, (2) analyze the effect on performance, (3) analyze the effect of compensation on performance, and (4) analyze the influence of organizational culture, training, and compensation together on performance. The data used in this study are primary and secondary data, with a saturated sampling technique / census sampling, where 69 FPIK education personnel were sampled using a questionnaire as the primary data collection tool with a Likert scale. Based on the SEM-PLS analysis: organizational culture, training, and compensation have a significant positive effect on tendik performance with an R-Square value of 0.805 or 80.5%, while other variables influence 19.5%, not in this model.

Keywords: education staff performance, organizational culture, training, compensation

ABSTRAK

Kinerja tenaga kependidikan yang masih belum memenuhi standar dapat berdampak terhadap suatu tugas pekerjaan yang rendah, sebaliknya kinerja yang tinggi dapat meningkatkan mutu dari suatu pekerjaan, upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan di FPIK IPB terus dilakukan dengan mengevaluasi budaya organisasi yang ada, mengadakan pelatihan yang berkualitas dan penyesuaian terhadap pemberian kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, (2) menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja, (3) menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan (4) menganalisis pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dengan teknik sampling jenuh/sampling sensus, dimana sebanyak 69 tenaga kependidikan di FPIK IPB dijadikan sampel dan kuesioner sebagai alat mengumpulkan data utama dengan skala likert. Berdasarkan analisis SEM-PLS diketahui bahwa: budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan nilai R-Square sebesar 0,805 atau 80,5% sedangkan 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model ini.

Kata Kunci: Kinerja Tenaga Kependidikan, Budaya Organisasi, Pelatihan, Kompensasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek manusia yang perlu dikelola dengan baik karena perannya sangat penting dalam setiap aktivitas operasional suatu industri. SDM yang bermutu adalah yang memiliki pengetahuan, keahlian, keterampilan serta perilaku yang baik dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu, peran SDM menjadi prioritas

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 10 No. 3, 2022
pp. 483-494
IBI Kesatuan
ISSN 2337 – 7860
E-ISSN 2721 – 169X
DOI: 10.37641/jimkes.v10i3.1487

utama dari suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kinerja. Tenaga kependidikan (Tendik) PNS dan Pegawai tetap Non PNS di FPIK IPB sebagai SDM yang berperan penting dalam memberikan pelayanan akademik, baik kepada mahasiswa maupun dosen perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung terwujudnya tujuan pendidikan, mengingat peran Tendik di FPIK dituntut harus dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan memiliki kapabilitas yang diindikasikan dari sikap dan perilaku kerjanya serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Untuk mengukur capaian kinerja tendik FPIK, perlu adanya penilaian prestasi kerja. penilaian prestasi kerja pegawai di lingkungan IPB berdasarkan SK Rektor IPB No. 20/IT3/KP/2015, yaitu: (1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bobot 60% dan (2) Nilai Perilaku Kerja, bobot 40% meliputi: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama.

Berdasarkan gambar 1 bahwa penilaian prestasi kerja (PPK) tendik FPIK pada tahun 2019-2020 mengalami kenaikan sebesar 1,62% sedangkan pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan 0,3%, yang menjadi penyebab menurunnya prestasi kerja tendik adalah bahwa selama masa pandemik pada tahun 2020 seluruh aktivitas atau kegiatan di lingkungan kampus IPB dilaksanakan secara daring atau metode tanpa tatap muka, kebijakan ini sesuai surat edaran dari Pimpinan IPB Nomor: 4853/IT3/HM/2020. Adanya perubahan aktifitas dapat mempengaruhi terhadap budaya organisasi yang ada, karena pola, sikap dan cara kerja tendik akan menyesuaikan dengan kondisi tersebut.



Gambar 1. Capaian Kinerja Tendik FPIK-IPB (Th. 2019-2021)

Sumber : Database Kepegawaian FPIK, 2022

Perubahan aktifitas selama pandemik telah berdampak terhadap penurunan kinerja, hal ini harus segera dilakukan penyesuaian atau kesepakatan terhadap aturan atau norma yang berlaku sehingga budaya kerja yang baru bisa diterima oleh semua pihak dengan tetap berpedoman kepada Tujuh Budaya Korporat IPB, meliputi: Keunggulan Akademik, Spiritualisme, Senang Bekerjasama, Gigih, Empati/Peduli, Komitmen dan Tanggungjawab, diharapkan kedepannya Budaya korporat tersebut dapat meningkatkan hubungan positif pada semua level. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hendra, 2020), yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian (Reva, 2015), yang berjudul Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Untuk mendukung misi IPB sebagai *World Class University* dan dalam rangka pengembangan SDM yang berkualitas, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan telah mengikutsertakan tendiknya pada berbagai pelatihan, namun dalam pelaksanaannya program pelatihan belum berjalan sesuai dengan harapan fakultas, sehingga mengakibatkan para tendik belum optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan, padahal program pelatihan diarahkan

untuk meningkatkan kemampuan manajerial tendik termasuk perubahan sikap/budaya korporat, keterampilan, perluasan wawasan dan penguasaan teknologi, mengingat masih rendahnya pendidikan formal tendik di FPIK, maka program pelatihan tersebut dianggap paling tepat untuk meningkatkan kompetensi tendik untuk menunjang pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

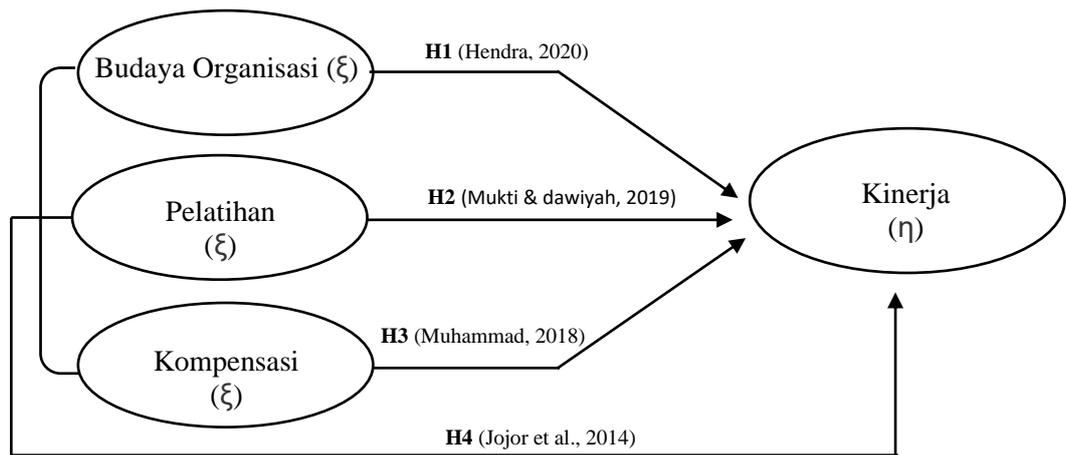
Menurut hasil penelitian (Mukti & Adawiyah, 2019), yang berjudul Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Pandeglang, menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian (Yusnita & Fadhil, 2015), yang berjudul Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Cibalung Happyland Bogor, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi dan pelatihan, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja tendik FPIK yaitu kompensasi. Sistem pemberian kompensasi berbentuk insentif untuk tendik di Fakultas mengacu kepada SK Rektor IPB Nomor 18/IT3/KP/2019 tentang Pedoman Sistem Imbal Jasa IPB, sistem imbal jasa IPB dikembangkan dengan tujuan untuk mewujudkan *reward system* yang lebih baik yaitu dengan prinsip berkeadilan, realistis dan mudah disesuaikan. Kompensasi yang diterima tendik atas kinerja yang telah dicapai meliputi: gaji pokok, gaji ke-13, Tunjangan Hari Raya (gaji ke-14), uang makan, asuransi kesehatan (kartu askes sosial ataupun komersial), tunjangan lainnya seperti insentif kinerja bulanan 5%, insentif kinerja semester 70% dan insentif kehadiran tepat waktu serta fasilitas-fasilitas lainnya yang menunjang dalam pekerjaan. Namun dengan berbagai fasilitas tersebut, pada realitasnya pemberian insentif saat ini masih belum sesuai dengan PerMendikbud RI No. 49 Tahun 2020 tentang Tunjangan Kinerja untuk tendik di FPIK IPB sebagaimana tunjangan kinerja yang diterima oleh tendik di Perguruan Tinggi Negeri Satuan Kerja (PTN Satker). Menurut hasil penelitian yang dilakukan (Muhammad, 2018) Analisis hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian (Amirullah & Awik Kholidah, 2019), yang berjudul Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa dimana kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ada sebagai berikut : (1) Budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya dianut dan disepakati oleh tendik sehingga berdampak terhadap rendahnya kinerja di FPIK IPB, (2). Pelaksanaan program pelatihan yang tidak memenuhi sasaran dari tujuan organisasi mengakibatkan para tendik tidak mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur-prosedur yang ditetapkan, karena kurangnya pengetahuan, kemampuan dan kecakapan sehingga dapat mempengaruhi kinerja di FPIK IPB. (3). Pendidikan formal tendik belum memadai sehingga menjadi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, untuk itu program pelatihan merupakan metode yang paling tepat untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan bagi tendik untuk meningkatkan kinerja di FPIK IPB, (4) Pemberian kompensasi berupa insentif yang diterima tendik FPIK IPB belum sesuai dengan PerMendikbud RI No. 49 Tahun 2020 tentang Tunjangan Kinerja.

Tujuan penelitian adalah : (1) Menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tendik di FPIK IPB, (2) Menganalisis apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Tendik di FPIK IPB, (3) Menganalisis apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja tendik di FPIK IPB, (4) Menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja tendik di FPIK IPB.

Kerangka Berfikir



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Konseptual

Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja Tendik

H2 : Diduga ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja Tendik

H3 : Diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja Tendik

H4 : Diduga ada pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja Tendik

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan (FPIK) IPB, Jl. Agatis, Kampus IPB Dramaga Bogor pada bulan Januari sampai Maret 2022. Data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner dengan skala likert yang digunakan untuk mengukur hasil tanggapan responden. skala pengukuran dengan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan yang didapatkan dari seseorang terhadap serangkaian dari setiap pernyataan yang berhubungan pada tingkat keyakinan atau perilaku mengenai suatu obyek (Sugiyono, 2014). dengan lima tingkatan mulai dari nilai (1) untuk pernyataan sangat tidak setuju dan (5) pernyataan sangat setuju.

Obyek populasi pada model penelitian ini yaitu tendik di FPIK IPB yang berjumlah 69 orang, karena jumlah populasi yang ada dapat dirumuskan secara detail. Metode sampling jenuh dianggap paling tepat digunakan pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018: 85), Sampling jenuh suatu metode untuk menetapkan sampel penelitian dimana setiap anggota populasi tersebut dapat dijadikan sampel untuk kepentingan observasi penelitian. Maka sampel untuk penelitian ini yaitu sebanyak 69 orang tendik yang berada di lingkungan FPIK IPB. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis deskriptif dan inferensial. Pada analisis deskriptif akan ditampilkan distribusi frekuensi jawaban responden dan nilai/skor rata-rata baik untuk butir pernyataan maupun variabel. Untuk pengkategorian menggunakan rumus berikut :

$$\text{selang kelas} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan diperolehnya nilai selang kelas antar kategori (sebesar 0,8) maka dapat dibuat batasan kategori yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Batasan kategori rerata skor

Kategori	Batasan
Sangat rendah	1 < x ≤ 1,8
Rendah	1,8 < x ≤ 2,6
Cukup	2,6 < x ≤ 3,4
Tinggi	3,4 < x ≤ 4,2
Sangat Tinggi	4,2 < x ≤ 5

Sumber: Neuman (2013:352)

Analisis inferensial bertujuan untuk memprediksi suatu hubungan pada setiap variabel laten, analisis ini menggunakan dua pendekatan evaluasi yaitu evaluasi outer model dan inner model. pengujian model dengan cara uji kebaikan (R Square, Q Square, Uji koefisien jalur, multikolinearitas dan uji t statistik. Pengolahan data dengan software SmartPLS 3. Model penelitian ini yaitu variabel eksogen (ξ), dan variabel endogen (η). Dalam hal ini peneliti menetapkan tiga variabel eksogen (ξ) yang akan diteliti diantaranya Budaya organisasi, Pelatihan dan Kompensasi. Sedangkan variabel endogen (η) yang diteliti adalah kinerja tendik FPIK-IPB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi dengan 14 indikator (butir pernyataan), namun setelah dilakukan pengujian menggunakan kriteria validitas pada analisis PLS, terdapat 11 indikator (butir pernyataan) yang memenuhi kriteria (valid) sebagai instrumen pengukur pada variabel budaya organisasi.

Tabel 2. Distribusi jawaban dan rata-rata skor instrumen variabel budaya organisasi

Butir Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Rata-rata skor	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
BO1		8	19	34	8	3,609	Baik
BO2	3	4	11	38	13	3,783	Baik
BO3	2	1	12	36	18	3,986	Baik
BO4		8	7	35	19	3,942	Baik
BO5		8	2	34	25	4,101	Baik
BO7	1	2	6	38	22	3,957	Baik
BO8	2	1	10	37	19	3,971	Baik
BO9	1	2	5	36	25	4,188	Baik
BO10	2	5	6	36	20	3,913	Baik
BO13		2	7	37	23	4,174	Baik
BO14		1	16	40	12	3,899	Baik
Skor variabel budaya organisasi						3,957	Baik

Sumber: data primer diolah, 2022

Budaya organisasi tendik di FPIK IPB berkategori baik yang ditunjukkan dari skor variabel sebesar 3,957 atau batasan nilai diantara 3,40-4,20. Skor terendah ditunjukkan pada butir pernyataan BO1 yaitu 3,609 dimana sebanyak 8 responden yang menyatakan ketidaksetujuannya beralasan karena kurangnya perhatian atasan kepada bawahan, dalam hal ini Pimpinan yang cenderung cuek menyebabkan penurunan kreatifitas pada tendik dan membuat kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat dan aman. Sedangkan Skor tertinggi ditunjukkan pada butir pernyataan BO9 yaitu 4,188 dimana sebanyak 25 responden yang menyatakan kesetujuannya. Pekerjaan dapat memberikan manfaat bagi institusi memiliki skor tertinggi karena Tendik sudah menjalankan kewajiban dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ada yang telah ditetapkan sehingga output yang diperoleh memberikan manfaat bagi FPIK.

Deskripsi Variabel Pelatihan

Variabel pelatihan diukur dengan 11 indikator (butir pernyataan), namun setelah dilakukan pengujian menggunakan kriteria validitas pada analisis PLS, terdapat 10 indikator (butir pernyataan) yang memenuhi kriteria (valid) sebagai instrumen pengukur pada variabel pelatihan. Berikut dapat disajikan pada tabel 3.

Pelatihan tendik di FPIK IPB berkategori baik yang ditunjukkan dari skor variabel sebesar 3,900 dengan batasan nilai berada diantara 3,40-4,20. Skor terendah ditunjukkan pada butir pernyataan PL9 yaitu 3,754 dimana sebanyak 4 responden menyatakan ketidaksetujuannya beralasan karena beberapa pelatihan diadakan secara daring (*online*) sehingga materi yang diberikan sulit untuk dipelajari karena singkatnya waktu. Sedangkan Skor tertinggi ditunjukkan pada butir pernyataan PL10 yaitu 4,043 dimana

sebanyak 20 responden menyatakan kesetujuannya. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan baru memiliki skor tertinggi karena pelatihan sebagai alternatif yang paling tepat bagi Tendik dalam menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mempermudah mengatasi permasalahan atau hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3. Distribusi jawaban dan rata-rata skor instrumen variabel pelatihan

Butir Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Rata-rata skor	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
PL 1		3	8	44	14	4,000	Baik
PL 2	3	5	8	39	14	3,812	Baik
PL 3	2		15	42	10	3,841	Baik
PL 4	1	2	12	44	10	3,828	Baik
PL 5		4	10	41	14	3,899	Baik
PL 6		8	6	43	12	3,855	Baik
PL 7		4	10	42	13	3,928	Baik
PL 9		4	16	42	7	3,754	Baik
PL 10		4	8	37	20	4,043	Baik
PL 11	1	5	3	41	19	4,043	Baik
Skor variabel pelatihan						3,900	Baik

Sumber: data primer diolah, 2022

Deskripsi Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi diukur dengan 8 indikator (butir pernyataan), namun setelah dilakukan pengujian menggunakan kriteria validitas pada analisis PLS, terdapat 7 indikator (butir pernyataan) yang memenuhi kriteria (valid) sebagai instrumen pengukur pada variabel kompensasi. Berikut dapat disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Distribusi jawaban dan rata-rata skor instrumen variabel kompensasi

Butir Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Rata-rata skor	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
KM1		4	4	32	29	4,217	Sangat baik
KM2		10	6	23	30	4,072	Baik
KM3	2	3	24	23	17	3,725	Baik
KM4	1	4	5	44	15	3,986	Baik
KM5	1	5	7	40	16	3,928	Baik
KM7		4	4	36	25	4,159	Baik
KM8		4	7	34	24	4,130	Baik
Skor variabel kompensasi						4,031	Baik

Sumber: data primer diolah, 2022

Kompensasi tendik di FPIK IPB berkategori baik yang ditunjukkan dari skor variabel sebesar 4,031 atau berada pada kisaran 3,40-4,20. Skor terendah ditunjukkan pada butir pernyataan KM3 yaitu 3,725 dimana sebanyak 3 responden yang menyatakan ketidaksetujuannya beralasan insentif tambahan (kehadiran tepat waktu) harus dilakukan secara manual (*Finger prin*) dimana, selama pandemi covid19 tendik tidak mendapatkan insentif tambahan (kehadiran tepat waktu) setiap bulannya karena harus bekerja dirumah. Sedangkan skor tertinggi ditunjukkan pada butir pernyataan KM1 yaitu 4,217 dimana sebanyak 29 responden menyatakan kesetujuannya. kompensasi berupa gaji memiliki skor tertinggi karena mayoritas Tendik adalah PNS sehingga kompensasi yang didapatkan selalu tepat waktu setiap bulan.

Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja diukur dengan 13 indikator (butir pernyataan), namun setelah dilakukan pengujian menggunakan kriteria validitas pada analisis PLS, terdapat 9 indikator (butir pernyataan) yang memenuhi kriteria (valid) sebagai instrumen pengukur pada variabel kinerja. berikut disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Distribusi jawaban dan rata-rata skor instrumen variabel kinerja

Butir Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Rata- rata skor	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
KJ1		4	10	42	13	3,957	Baik
KJ3		2	11	41	15	4,029	Baik
KJ4	1	3	9	41	15	3,957	Baik
KJ5	1	7	15	31	15	3,783	Baik
KJ7		4	5	39	21	4,116	Baik
KJ8		3	4	49	13	4,043	Baik
KJ9			12	42	15	4,043	Baik
KJ10		4	9	40	16	3,986	Baik
KJ11		3	13	38	15	3,971	Baik
Skor variabel kinerja						3,987	Baik

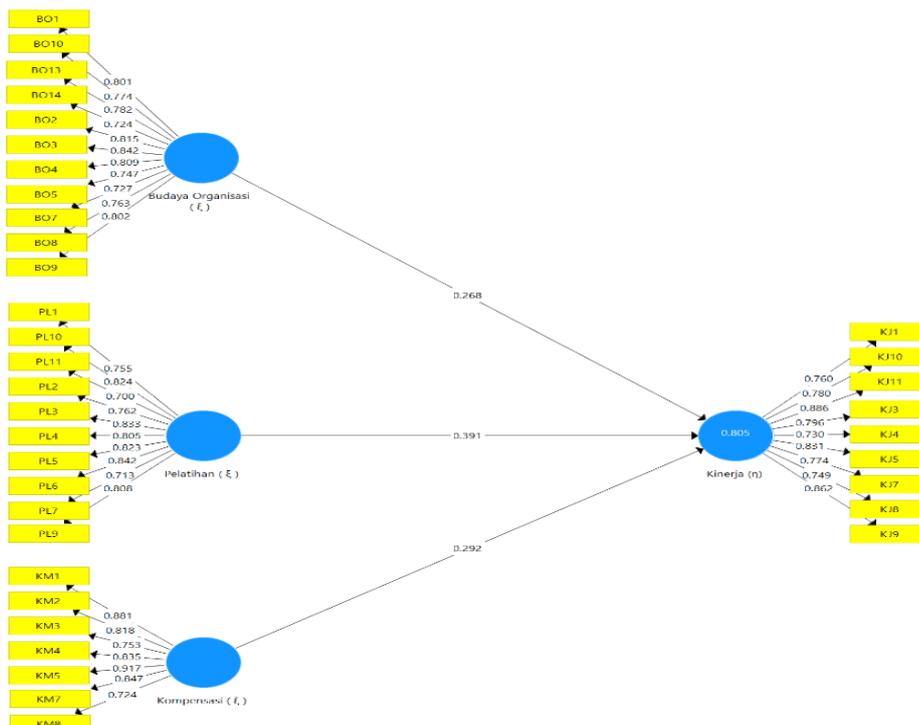
Sumber: data primer diolah, 2022

Kinerja tendik di FPIK IPB berkategori baik yang ditunjukkan dari skor variabel sebesar 3,987 atau kategori nilai diantara 3,40-4,20. Skor terendah ditunjukkan pada butir pernyataan KJ5 yaitu 3,783 dimana sebanyak 7 responden yang menyatakan ketidaksetujuannya beralasan karena banyaknya tugas yang diberikan dengan metode kerja yang semakin rumit dan kurangnya apresiasi oleh atasan. Sedangkan Skor tertinggi ditunjukkan pada butir pernyataan KJ7 yaitu 4,116 dimana sebanyak 21 responden yang menyatakan kesetujuannya. sarana dan prasarana memiliki peringkat tertinggi karena sarana dan prasana yang ada di FPIK sudah mendukung untuk setiap kegiatan-kegiatan pekerjaan, sehingga Tendik dalam bekerja merasa nyaman dan aman dalam menggunakan dan menjaga sarana dan prasana yang ada di FPIK.

Analisis Inferensial

Skema Model PLS

Skema pada gambar 3 setelah melalui tahap CFA atau evaluasi outer model (menghilangkan setiap butir pernyataan yang tidak valid), skema tersebut dapat dilihat pada gambar 3 berikut :



Gambar 3. Skema model PLS setelah melalui tahap outer model

Sumber: Hasil analisis data SmartPLS 3.0

kinerja dapat meningkat sebesar 39,1%. Korelasi antara pelatihan dengan kinerja adalah positif

- c. Korelasi kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,292 nilai koefisien jalur tersebut memiliki rentan antara 0-1 artinya, jika terjadi peningkatan satu satuan unit pada kompensasi maka terjadi peningkatan pada kinerja 29,2%. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Uji Multikolinearitas

Model persamaan dalam PLS harus memenuhi salah satu syarat asumsi klasik dimana terbebas dari korelasi antar variabel atau non multikolinearitas.

Tabel 9. Multikolinearitas berdasarkan nilai VIF

Variabel Laten	BO	PL	KM	KJ	Keterangan
BO				4,624	Non multikolinearitas
PL				3,654	Non multikolinearitas
KM				4,367	Non multikolinearitas
KJ					

Sumber: Hasil analisis data SmartPLS 3.0

Tabel 9 menunjukkan bahwa setiap variabel terbebas dari korelasi antar variabel dalam satu model karena memiliki nilai VIF < 10 dapat dikatakan seluruh model dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

T-Statistik (Uji-t)

Aturan yang digunakan dalam model ini yaitu t-statistik >1,96 dengan taraf signifikansinya 0,05 (5%). Hasil perhitungan T Statistik dilakukan dengan bootstrapping pada PLS yang dapat disajikan dalam tabel 10 berikut :

Tabel 10. T-Statistik (uji-t)

Variabel	Original Sampel	Sample Mean	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
BO -> KJ	0,268	0,279	0,132	2,026	0,043	Signifikan
PL -> KJ	0,391	0,378	0,132	2,966	0,003	Signifikan
KM -> KJ	0,292	0,296	0,135	2,163	0,031	Signifikan

Sumber: Hasil analisis data SmartPLS 3.0

Dari hasil pengujian data T statistik dengan pada PLS, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh T Statistik 2,026 > 1,96 dan p value 0,043 < 0,05 artinya pengaruh yang terjadi antara budaya organisasi dengan kinerja adalah signifikan.
- b. Pelatihan terhadap kinerja diperoleh T Statistik 2,966 > 1,96 dan p value 0,003 < 0,05 artinya pengaruh yang terjadi antara pelatihan dengan kinerja adalah signifikan.
- c. Kompensasi terhadap kinerja diperoleh T Statistik 2,163 > 1,96 dan p value 0,031 < 0,05 artinya pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja adalah signifikan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian data PLS pada tabel 6, tabel 8 dan tabel 10, maka hasil pengujian hipotesis dalam analisis ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Variabel budaya organisasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang ditunjukkan oleh tanda positif pada nilai koefisien 0,268, dan 0,043 < 0,05 artinya, H1 : diterima
- 2) Variabel pelatihan terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang ditunjukkan oleh tanda positif pada nilai koefisien 0,391, dan nilai p values 0,003 < 0,05 artinya, H2 : diterima
- 3) Variabel kompensasi terhadap variabel kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang ditunjukkan oleh tanda positif pada nilai koefisien 0,292, dan nilai p values 0,031 < 0,05 artinya, H3 : diterima

- 4) Variabel budaya organisasi, pelatihan, dan kompensasi secara serentak mempengaruhi variabel kinerja yang ditunjukkan pada nilai *R Square Adjusted* yaitu sebesar 0,796 atau 79.6% artinya, H4 : diterima

Seluruh hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini diterima, dimana yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Tendik adalah pelatihan yaitu sebesar 0,391 hal ini karena pelatihan merupakan alternatif yang paling tepat dalam meningkatkan kinerja Tendik, oleh karena itu sebaiknya program-program pelatihan terus dipertahankan dan terus dikembangkan agar kinerja Tendik di FPIK IPB terus meningkat. Sedangkan yang paling rendah dalam mempengaruhi kinerja Tendik adalah budaya organisasi yaitu sebesar 0,268 hal ini karena budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya dianut atau disepakati oleh seluruh Tendik di FPIK IPB sehingga diperlukan perbaikan-perbaikan kedepannya dalam hal ini atasan berperan penting dalam mengelola budaya organisasi agar tidak menurunkan kinerja Tendik di FPIK IPB.

PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah positif yang signifikan. Artinya apabila nilai-nilai serta aturan-aturan yang ada yang dianut oleh para tendik semakin baik maka budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang positif sehingga terjadi peningkatan pada kinerja tendik di FPIK IPB. Hal ini sudah sesuai dengan teori Manthis dan Jackson (2011) dalam (Cristine, 2015) budaya organisasi merupakan suatu pola, nilai serta keyakinan ada yang telah disepakati secara bersama-sama yang dapat memberikan sebuah arti terhadap anggota dan organisasi serta aturan-aturan dalam berperilaku. Kecenderungan pengaruh positif sudah sesuai dengan penelitian (Hendra, 2020) dan (Reva, 2015). Dengan demikian budaya organisasi yang ada di fakultas sudah dilaksanakan oleh tendik di FPIK IPB dengan baik, sehingga budaya yang ada perlu dipertahankan agar tidak menurunkan kinerja tendik, semakin kuat budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah positif yang signifikan. Artinya apabila tendik terus mengikuti pelatihan, dan program-program pelatihan terprogram dengan baik dan semakin berkualitas maka dapat memberikan peningkatan pada kinerja tendik di Fakultas. Hasil ini membuktikan pernyataan Kasmir (2016) dalam (Hendra, 2020) pelatihan merupakan suatu proses dalam membentuk serta membekali para karyawan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan, keterampilan serta perilakunya. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Mukti & Adawiyah, 2019), (Yusnita & Fadhil, 2015). Dengan demikian pelatihan yang diselenggarakan secara kontinu dan sesuai dengan tujuan, hal tersebut memberikan efek atau pengaruh yang baik untuk kinerja tendik di FPIK IPB. Pihak penyelenggara pelatihan harus lebih selektif terhadap instruktur pelatihan karena masih ada audiens yang tidak memahami materi dalam pelatihan oleh karena itu instruktur memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari pelatihan tersebut.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah positif yang signifikan. Hasil penelitian ini membuktikan pernyataan Sedarmayanti (2014), bahwa kompensasi menjadi tolak ukur dalam suatu kinerja karyawan, jika terjadi kesesuaian antara kompensasi dengan hasil pekerjaan maka akan menambah, dan mendorong karyawan menjadi optimal dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (Muhammad, 2018), dan (Amirullah & Awik Kholidah, 2019). Dengan demikian peran kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja tendik FPIK IPB, kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja, baik itu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Salah satunya adalah pemberian insentif tambahan dapat memberikan semangat dalam menjalankan pekerjaan setiap harinya. Namun masih ada yang merasa insentif tambahan tidak memiliki dampak yang signifikan pada aktifitas kerja tendik di FPIK IPB hal ini dikarenakan ketidaksesuaian insentif tambahan yang diterima.

Variabel eksogen budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi memiliki kemampuan untuk menjelaskan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel endogen kinerja di FPIK IPB artinya, kenaikan atau penurunan kinerja di FPIK IPB dapat digambarkan oleh variabel eksogen dalam penelitian ini apabila terjadi

perubahan kenaikan atau penurunan pada budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi maka akan berdampak terhadap kinerja yang ada. secara simultan variabel eksogen budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi memiliki hubungan positif yang baik terhadap variabel endogen kinerja. Sedangkan sisanya 20,4 % bisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada model ini antara lain: disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir dan lain sebagainya. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Jojo et al., 2014). Maka hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh yang kuat dan baik terhadap kinerja pada tendik di lingkungan FPIK IPB, jika budaya organisasi yang ada dapat dianut atau disepakati secara bersama, pelatihan yang dilakukan secara kontinu lebih bermutu dan kompensasi terus disesuaikan maka secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja tendik di FPIK IPB.

PENUTUP

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, dimana korelasi yang terjadi antara budaya organisasi dengan kinerja yaitu sebesar 0,268 dengan nilai t statistik $2,026 > 1,96$. Budaya organisasi memiliki nilai terendah dalam mempengaruhi kinerja.
2. Pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, dimana korelasi yang terjadi antara pelatihan dengan kinerja yaitu sebesar 0,391 dengan nilai t statistik $2,966 > 1,96$. Pelatihan memiliki nilai tertinggi dalam mempengaruhi kinerja.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, dimana korelasi yang terjadi antara kompensasi dengan kinerja yaitu sebesar 0,292 dengan nilai t statistik $2,163 > 1,96$.
4. Budaya organisasi, pelatihan, kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Dimana kinerja dipenuhi oleh budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi yaitu sebesar 0,805. Nilai pengaruh yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen sudah berkategori kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amirullah, & Awik Kholidah. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akademika*, 17(2), 131–140.
- [2] Cristine, Y. simbolon. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir*. Universitas terbuka.
- [3] Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- [4] Jojo, L. S., Drs. Agus, H. D., & Dr. Widiartanto, S. sos, M. A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagina Pemasaran PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Jurnal Of Social And Political Science*, 3(2), 1–10.
- [5] L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta Salemba Empat.
- [6] Muhammad, A. A. (2018). Analisis Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 221(225).
- [7] Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *The Asia Pacific Journal Of Management*, 6(3), 177–188.
- [8] Neuman, W.L. (2014). *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches* 7th Edition. Pearson. England.

- [9] Reva, E. P. (2015). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang. *Jurnal Administrasi Pendidikan* , 1(11), 1–29.
- [10] Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- [11] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [13] Yusnita, N., & Fadhil, F. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFEE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 1–5.
- [14] Wibowo. (2015). Budaya Organisasi (2nd ed.). Jakarta: Rajagrafindo