

Pengaruh Kemampuan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Wajo

Suharjum¹, Agus Purwanto², Andi Sumangelipu³
1-2Institut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamadukelleng

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kemampuan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan kabupaten Wajo. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wajo, responden yang digunakan sebanyak 99 pegawai menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel kemampuan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten Wajo, dan secara parsial variabel kemampuan, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan kontribusi paling besar terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Wajo. Hasil penelitian ini dapat direkomendasikan bahwa pihak manajemen Bappeda perlu meningkatkan kemampuan pegawai, budaya organisasi, komitmen organisasi dan manajemen kompensasi yang lebih baik di masa akan datang. Peningkatan kemampuan melalui pendidikan, pelatihan, meningkatkan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja yang baik dari pegawai.

Kata Kunci: *kemampuan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, kinerja pegawai*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of ability, organizational culture, organizational commitment and compensation on employee performance at the Wajo Regency Planning Agency office. This study was conducted at the Wajo Regency Regional Development Planning Agency (Bappeda) Office, with 99 employees as respondents using multiple regression methods with the help of SPSS version 26. The results of the study indicate that simultaneously or together the variables of ability, organizational culture, organizational commitment and compensation have a significant effect on the performance of Wajo Regency Bappeda employees, and partially the variables of ability, organizational culture, and compensation have a significant effect on employee performance. The results of this study also indicate that the compensation variable provides the greatest contribution to the performance of Wajo Regency Bappeda employees. The results of this study can be recommended that Bappeda management needs to improve employee ability, organizational culture, organizational commitment and better compensation management in the future. Improvement of ability through education, training, improving organizational culture and high organizational commitment and good performance from employees.

Keyword: *ability, culture, commitment, compensation, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting bagi suatu organisasi yang berfungsi untuk menggerakkan sumber daya lainnya. SDM mempengaruhi seberapa efisien dan efektif suatu organisasi. Ini membuat organisasi menyadari pentingnya investasi pada karyawan sebagai SDM. Saat ini, mencari tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan performa baik semakin sulit, terutama dalam mempertahankan yang sudah ada. Organisasi perlu memprioritaskan dalam mencari, merekrut, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang sejalan dengan budaya mereka (Risnayanti, 2023).

Persaingan global yang semakin ketat, pelanggaran regulasi, dan kemajuan teknologi telah menciptakan kebutuhan akan perubahan, yang menyebabkan banyak organisasi atau perusahaan kesulitan untuk bertahan. Fenomena ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi memainkan peran yang sangat penting dalam menjaga loyalitas karyawan dan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan dengan lebih baik. Dessler (2000) menjelaskan bahwa di era modern, SDM memiliki peran baru, seperti (1) Meningkatkan produktivitas; (2) Membantu perusahaan lebih responsif terhadap inovasi produk dan teknologi baru; (3) Menyediakan layanan pelanggan yang berkualitas tinggi; (4) Membangun komitmen dari karyawan; dan (5) Peran semakin vital SDM dalam mengembangkan serta menjalankan strategi (Dewi et al, 2023).

Agar suatu organisasi berfungsi dengan baik, manajemennya harus berjalan efektif. SDM adalah faktor paling penting dalam manajemen karena berkontribusi pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Menurut Kasmir (2018), terdapat beberapa elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kemampuan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi. Untuk mencapai hasil kerja yang baik, dibutuhkan SDM yang memiliki keterampilan berkualitas. Siagian dalam (Dewi et al, 2023) menyatakan bahwa kemampuan adalah kombinasi teori dan praktik di lapangan, termasuk kemampuan untuk menerapkan teknologi yang sesuai demi meningkatkan produktivitas. Pegawai Aparatur Sipil Negara perlu memiliki kemampuan ini agar tugas-tugas mereka dapat diselesaikan dengan baik sesuai aturan yang berlaku. Kualitas kemampuan seseorang dapat diperoleh melalui berbagai cara, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja.

Budaya organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Arifin et al (2018) menyatakan bahwa untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi, diperlukan budaya organisasi sebagai panduan kerja yang dapat dijadikan acuan bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Setiap organisasi atau instansi berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan zaman dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja (Kaiyeli, 2020). Budaya organisasi dan kemampuan kerja adalah aspek penting lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun kompensasi juga memiliki peranan yang sangat berarti. Keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas sering kali berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah melalui kompensasi.

Mengacu pada pendapat Hasibuan (2015), kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan, baik dalam uang maupun barang, yang diterima pegawai sebagai imbalan dari layanan yang diberikan kepada perusahaan. Pentingnya masalah kompensasi tidak

hanya terletak pada kemampuannya untuk memotivasi seseorang agar menjadi pegawai, tetapi juga memperlihatkan pengaruh besar terhadap semangat dan antusiasme kerja pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menentukan kompensasi yang paling sesuai untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

Komitmen organisasional juga sangat penting dalam organisasi karena diperkirakan menjadi indikator yang lebih baik untuk niat keluar karyawan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Individu yang bergabung ke dalam suatu organisasi membawa berbagai kebutuhan, keinginan, dan kemampuan. Mereka berharap dapat menemukan lingkungan kerja di mana mereka bisa menggunakan kemampuan mereka serta memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika individu menemukan kesempatan tersebut dalam posisi mereka, komitmen terhadap organisasi akan meningkat. Namun, jika perusahaan gagal memenuhi kebutuhan tersebut, komitmen terhadap organisasi bisa menurun. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik (Robbins dan Judge; 2011).

Penelitian yang dilakukan Dewi et al (2023) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di ISI Denpasar. Penelitian Setiadi et al (2024) juga mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor Bappeda Kabupaten Wajo, sebagai salah satu organisasi, juga menghadapi beberapa isu terkait kinerja pegawainya. Di bidang kompensasi, beberapa pegawai sering mengeluhkan keterlambatan dalam penerimaan tunjangan. Masalah ini dapat menurunkan semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas kinerja mereka. Terkait dengan budaya organisasi, masih ada pegawai yang melanggar aturan. Contohnya, banyak pegawai yang datang terlambat atau hadir hanya untuk melakukan absensi dan kemudian pergi. Jika kondisi ini berlanjut, organisasi akan menderita kerugian karena dapat mengganggu operasi sehari-hari.

Di sisi kemampuan kerja, ada pegawai yang tidak sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, terdapat tantangan dalam penginputan kinerja yang memerlukan penggunaan teknologi komputer, yang menjadi sulit bagi pegawai yang berusia lanjut dan kurang terampil dalam teknologi.

Berdasarkan paparan di atas dan studi sebelumnya, penelitian ini akan dilaksanakan untuk menganalisis dan mengeksplorasi pengaruh kemampuan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Wajo.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah pusat dari semua pengawasan. Di lingkungan kantor, budaya organisasi dibentuk oleh rasa kebersamaan setiap anggota, mulai dari pimpinan hingga pegawai tingkat bawah, serta komitmen semua karyawan terhadap nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi. Rasa kebersamaan ini tergantung pada pengembangan yang dilakukan oleh pegawai senior terhadap pegawai junior tentang nilai-nilai budaya organisasi serta imbalan yang diterima pegawai. Ketika pegawai mendapatkan imbalan, keinginan mereka untuk menjalankan nilai-nilai budaya juga meningkat, sehingga struktur imbalan yang jelas mampu memberikan kepuasan dalam bekerja.

Robbins (2011) menjelaskan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu

untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan kerja berkaitan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang diemban. Manajemen perusahaan perlu mengembangkan kemampuan setiap karyawan agar sesuai dengan kebutuhan bisnis, sebab kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut S. Robbins & Judge (2011), indikator kemampuan kerja mencakup: kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja.

Penelitian mengenai kemampuan merujuk pada teori kapabilitas yang dijelaskan oleh Chaplin (2011). Ia mendefinisikan kemampuan sebagai tenaga untuk melakukan suatu tindakan. Kemampuan ini bisa menjadi kesanggupan bawaan saat lahir atau hasil dari latihan dan praktik. Dari berbagai definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau potensi untuk menguasai suatu keterampilan, yang bisa bersifat bawaan atau dihasilkan dari latihan, yang digunakan dalam melakukan tugas-tugas tertentu (Dewi et al; 2023).

Budaya organisasi seharusnya dimiliki oleh perusahaan, termasuk lembaga pemerintah, untuk memberikan pegawai nilai, norma, acuan, dan pedoman yang perlu diikuti. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai pengikat antara pegawai, meredakan konflik, serta memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yang berdampak positif pada perilaku dan kinerja mereka. Budaya organisasi yang kuat ditunjukkan oleh loyalitas pegawai, pemahaman mereka terhadap tujuan organisasi, serta kesadaran akan perilaku yang baik dan buruk, di mana pegawai melaksanakan tugas-tugas mereka berdasarkan nilai-nilai yang dianut secara konsisten, serta banyak kegiatan ritual yang dilakukan bersama. Dengan adanya budaya organisasi yang solid, pegawai akan merasakan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan produktivitas.

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat dilihat sebagai upaya positif dalam mendorong dan mengarahkan kinerja agar dapat mencapai tujuan secara produktif. Kinerja individu dalam organisasi ditentukan oleh konsistensi penerapan budaya organisasi yang dilakukan oleh seluruh karyawan. Pencapaian produktivitas kinerja yang tinggi bergantung pada pemanfaatan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai (Maharani & Efendi; 2017).

Mowday et al (1982) dalam Marzuki et al (2025) mengartikan komitmen organisasi sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang bersangkutan, mencakup kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta niat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana karyawan mengidentifikasi tujuan pribadi mereka dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala usaha demi kepentingan organisasi, dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, serta mempertahankan nilai-nilai dan kesamaan nilai dengan organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (1997) mengemukakan tiga elemen dalam model komitmen organisasi yang terwakili dalam tiga kategori utama: komitmen afektif, komitmen continuance, dan komitmen normatif. Komitmen continuance mengacu pada keinginan untuk tetap di perusahaan karena takut kehilangan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan. Sementara itu, komitmen normatif adalah dorongan untuk tetap berada di perusahaan karena adanya tekanan dari orang lain. Meninggalkan pekerjaan dianggap tidak sesuai dengan norma-norma yang ada. Komitmen afektif berarti keinginan untuk

berkontribusi pada perusahaan karena sejalan dengan tujuan organisasi dan adanya rasa ingin menjalankannya. Meyer dan Allen (1997) juga menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara komitmen afektif dengan kinerja. Penelitian Aulia dan Kahpi (2025) juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Di sisi lain, hubungan antara kompensasi dan kinerja menunjukkan bahwa setiap individu bertindak karena dorongan dalam dirinya yang dikenal sebagai kompensasi. Kompensasi ini muncul dari keinginan, kebutuhan, dan rasa takut yang ada. Para pegawai juga memiliki ambisi untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Kompensasi dapat berasal dari dorongan internal maupun dari pengaruh eksternal. Pada dasarnya, kompensasi adalah motivasi mental yang mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk menciptakan hasil guna memenuhi kebutuhannya. Usaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut sangat tergantung pada seberapa besar kompensasi yang dirasakan oleh individu.

Kompensasi, pada dasarnya, adalah bentuk imbalan bagi pegawai. Kompensasi terkait kinerja dapat dilihat sebagai elemen yang membantu dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Pegawai yang menginginkan kompensasi tinggi akan berusaha keras dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka untuk mencapai hasil maksimal. Keterkaitan antara kompensasi dan kerja dapat dipahami sebagai usaha yang konstruktif untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi kerja agar berhasil secara produktif mewujudkan tujuannya. Kinerja individu di dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima untuk menghasilkan sesuatu. Seseorang akan bekerja dengan tekun jika mereka memiliki motivasi yang kuat. Sebaliknya, individu akan kehilangan semangat atau bahkan meninggalkan pekerjaan jika tidak memiliki kompensasi yang memadai untuk melakukannya. Dari penjelasan tersebut, tampak bahwa kompensasi pekerjaan pegawai berhubungan positif dengan kinerja mereka. Dalam konteks kompensasi kerja pegawai, penerapan fungsi manajemen yang efektif dapat memotivasi staf untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan penuh dedikasi. Situasi ini bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Dengan demikian, ada indikasi bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kompensasi yang berkolaborasi secara sinergis dengan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan merupakan jenis survei. Oleh karena itu, langkah pertama adalah merancang alat penelitian, diikuti dengan pelaksanaan penelitian lapangan untuk mengumpulkan data primer dan sekunder. Lokasi penelitian ini adalah kantor Bappeda Kabupaten Wajo. Data yang diperlukan untuk penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumber utama, tanpa perantara, dan dikumpulkan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan keinginan peneliti (Sugiyono, 2013). Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah total keseluruhan unit analisis yang memiliki ciri-ciri tertentu. Dalam studi ini, populasi mencakup semua Pegawai Negeri Sipil dan tenaga honorer di Kantor Bappeda Kabupaten Wajo, totalnya ada 99 pegawai.

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2013), jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi bisa digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 99 orang. Metode untuk mengumpulkan data primer dilakukan melalui angket tertutup. Ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai berbagai

dimensi dari konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pertanyaan dalam angket tersebut disusun menggunakan skala Likert dengan rentang 1-5, di mana kategori jawaban bervariasi dari sangat tidak baik dengan nilai 1 hingga sangat baik dengan nilai 5. Teknik distribusi angket dilakukan secara langsung dengan para pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Wajo.

Untuk analisis data, metode yang digunakan adalah pengujian hipotesis yang mencakup analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan analisis determinasi, menggunakan SPSS versi 26.

PEMBAHASAN

Data Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan (X_1)

Item-Item	Skor										Total	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
X _{1.1}	-	-	1	1,0	10	10,1	72	72,7	16	16,2	99	100
X _{1.2}	-	-	1	1,0	12	12,1	61	61,6	25	25,3	99	100
X _{1.3}	-	-	-	-	4	4,0	66	66,7	29	29,3	99	100
X _{1.4}	-	-	1	1,0	8	8,1	60	60,6	30	30,3	99	100
X _{1.5}	-	-	-	-	11	11,1	56	56,6	32	32,3	99	100
X _{1.6}	-	-	1	1,0	7	7,1	65	65,7	28	28,3	99	100
X _{1.7}	-	-	-	-	9	9,1	65	65,7	25	25,3	99	100

Rata-rata frekuensi untuk $X_1 = 4,72$

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan informasi dari jawaban responden terhadap item pertanyaan variabel kemampuan disimpulkan bahwa kemampuan pegawai masuk dalam kategori berkemampuan baik. Indikator kemampuan yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja adalah indikator kemampuan menyelesaikan tugas, kemampuan memakai alat-alat di kantor, kemampuan mengevaluasi, dan kemampuan mengambil keputusan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Item-Item	Skor										Total	
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%
X _{2.1}	-	-	-	-	10	10,1	54	54,5	35	35,4	99	100
X _{2.2}	-	-	2	2,0	19	19,2	45	45,5	33	33,3	99	100
X _{2.3}	-	-	1	1,0	17	17,2	63	63,6	18	18,2	99	100
X _{2.4}	-	-	1	1,0	13	13,1	62	62,6	23	23,2	99	100
X _{2.5}	-	-	-	-	10	10,1	64	64,6	25	25,3	99	100

Rata-rata frekuensi untuk $X_2 = 4,46$

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan jawaban responden yang tercantum pada tabel 2, menunjukkan bahwa nilai rata-rata item pertanyaan sebesar 4,46. Secara umum jawaban responden berada dalam kategori baik. Informasi jawaban responden juga mengindikasikan bahwa PNS kantor Bappeda Kabupaten Wajo memiliki budaya organisasi yang baik. Indikator-indikator variabel budaya organisasi yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai adalah indikator X2.3 pegawai memiliki integritas, (X2.4) pegawai

mengurangi risiko pekerjaan, dan (X2.5) pola komunikasi pegawai.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen organisasi (X₃)

Item-Item	Skor										Total	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	F	%	F	%	F	%		
X _{3.1}	-	-	1	1,0	30	30,3	29	29,3	39	39,4	99	100
X _{3.2}	-	-	2	2,0	18	18,2	49	49,5	30	30,3	99	100
X _{3.3}	-	-	2	2,0	22	22,2	49	49,5	26	26,3	99	100
X _{3.4}	1	2,0	2	2,0	13	13,1	65	65,7	17	17,2	99	100
X _{3.5}	-	-	10	10,1	20	20,2	59	59,6	10	10,1	99	100
X _{3.6}	-	-	1	1,0	23	23,2	61	61,6	14	14,1	99	100
X _{3.7}	1	1,0	3	3,0	20	20,2	60	60,6	15	15,2	99	100

Rata-rata frekuensi untuk X₃ = 4,34

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 3 menjelaskan bahwa komitmen organisasi pegawai Bappeda Kabupaten Wajo menunjukkan komitmen organisasi yang baik, hal ini didukung dengan jawaban responden di atas 50%. Komitmen pegawai pada organisasi akan berdampak pada kinerja organisasi, dan rata-rata jawaban responden adalah 4,1%.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X₄)

Item-Item	Skor										Total	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%		
X _{4.1}	-	-	2	2,0	6	6,1	58	58,6	33	33,3	99	100
X _{4.2}	1	1,0	9	9,1	19	19,2	55	55,6	15	15,2	99	100
X _{4.3}	1	1,0	7	7,1	16	16,2	65	65,7	10	10,1	99	100
X _{4.4}	-	-	1	1,0	8	8,1	61	61,6	29	29,3	99	100
X _{4.5}	-	-	1	1,0	8	8,1	66	66,7	24	24,2	99	100
X _{4.6}	-	-	-	-	6	6,1	55	55,6	38	38,4	99	100

Rata-rata frekuensi untuk X₄ = 4,22

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2025)

Tabel 4 menunjukkan rekapitulasi jawaban responden variabel kompensasi yang terdiri enam item pertanyaan, yaitu jawaban tentang item pertanyaan gaji bersih yang diterima (X4.1) sebanyak 58,6% masuk dalam kategori baik, jawaban responden item pertanyaan tunjangan (X4.2) sebesar 55,6% kategori baik, kemudian jawaban responden item pertanyaan biaya transpor kegiatan (X4.3) sebanyak 65,7% dalam kategori baik, jawaban reponden item pertanyaan insentif kegiatan (X4.4) sebesar 61,6% kategori baik, sedangkan jawaban responden pada item pertanyaan uang makan (X4.5) sebesar 66,7% kategori baik, dan jawaban responden pada item pertanyaan biaya perjalan dinas (X4.6) sebesar 60,6% dalam kategori baik.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item-Item	Skor										Total	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%		
Y ₁	-	-	1	1,0	3	3,0	54	54,5	41	41,4	99	100
Y ₂	-	-	-	-	5	5,1	52	52,5	42	42,4	99	100
Y ₃	-	-	5	5,1	38	38,4	46	46,5	10	10,1	99	100

Y ₄	-	-	1	1,0	11	11,1	67	67,7	20	20,2	99	100
Y ₅	-	-	-	-	12	12,1	72	72,7	15	15,2	99	100
Y ₆	-	-	-	-	11	11,1	72	72,7	16	16,2	99	100
Y ₇	-	-	1	1,0	8	8,1	78	78,8	12	12,1	99	100
Y ₈	-	-	-	-	15	15,2	76	76,8	8	8,1	99	100

Rata-rata frekuensi untuk Y = 4,75

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 5 menunjukkan bahwa lebih dari 50% memberikan jawaban sangat baik. Jawaban responden menjelaskan bahwa kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Wajo berada pada tingkat capaian diatas 50%, baik dari aspek kuantitas, kualitas kerja, ketelitian, tepat waktu, efisiensi dan efektivitas, kerjasama, tanggungjawaban dan perhatian terhadap keselamatan kerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,620 + 0,205X_1 + 0,229X_2 + 0,215X_3 + 0,291X_4$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan bahwa perubahan kinerja pegawai (Y) akan dipengaruhi oleh variabel kemampuan (X₁), Budaya organisasi (X₂), Komitmen(X₃), dan kompensasi (X₄).

Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Unstandardize d Coeficient (β)	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
Kemampuan (X ₁)	0,205	2,759	0,007	Signifikan
Budaya Organisasi (X ₂)	0,229	2,907	0,005	Signifikan
Komitmen Oganisasi (X ₃)	0,215	2,605	0,011	Signifikan
Kompensasi (X ₄)	0,291	3,427	0,001	Signifikan
Constanta	0,620			
R	= 0,633	Sig F	= 0,000	
R Square	= 0,400	F _{tabel}	= 2,25	
F _{hitung}	= 15,691	Adjusted R	= 0,375	
		Square		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6 di bawah ini dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,633 yang berarti korelasi berganda antara variabel kemampuan (X₁), budaya organisasi (X₂), Komitmen oganisasi (X₃), dan kompensasi (X₄) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah kuat karena mempunyai nilai lebih dari 0,05.

Selanjutnya koefisien determinan R Square (R²) adalah sebesar 0,400, menunjukkan bahwa 40% variasi perubahan variabel dependen yaitu kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variasi perubahan keempat variabel independen, yaitu kemampuan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan, sedangkan sisanya 60% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Pengujian Hipotesis

Uji F. Pada awal pengujian, uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan (selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 11), diperoleh F_{hitung} sebesar 15,691 pada α = 5% sebesar 2,25. Karena F_{hitung} > 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simpultan

(bersama-sama) variabel peran kemampuan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda kabupaten Wajo.

Uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa empat variabel independen yaitu kemampuan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi $t < 0,05$. Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut.

Variabel kemampuan (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2,759. Hasil perhitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} < 5\%$ ($0,007 < 0,05$), maka dapat dikemukakan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kemampuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Hal ini berarti kesalahan untuk mengatakan ada pengaruh dari peran kemampuan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 5%.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel kemampuan (X1) sebesar 0,205 menunjukkan kenaikan variabel kemampuan (X1), maka kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan atau tidak berubah.

Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar 2,907. Hasil perhitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} < 5\%$ ($0,005 < 0,05$), maka dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,229 menunjukkan bahwa kenaikan variabel budaya organisasi (X2), maka kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan atau tidak berubah.

Variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai thitung sebesar 2,605. Hasil perhitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} < 5\%$ ($0,011 < 0,05$), maka dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 0,215 menunjukkan bahwa kenaikan variabel komitmen organisasi (X3), maka kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan atau tidak berubah.

Variabel kompensasi (X4) memiliki nilai thitung sebesar 3,427. Hasil perhitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} < 5\%$ ($0,001 < 0,05$), maka dapat dikemukakan bahwa kompensasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X4) sebesar 0,291 menunjukkan bahwa kenaikan variabel kompensasi (X4), maka kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan atau tidak berubah.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Wajo

Penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kemampuan karyawan dan kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Wajo. Dengan melihat tingkat signifikansi koefisien antara kemampuan dan kinerja karyawan, dapat

disimpulkan bahwa peningkatan kemampuan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika kemampuan karyawan menurun, kinerjanya juga akan ikut menurun. Temuan tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. Menurut Robin (2000), kemampuan (*ability*) adalah keterampilan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian yang diperoleh melalui pengalaman sejak lahir atau latihan yang dilakukan untuk mencapai suatu hasil.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Wajo

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Wajo. Responden menyatakan pentingnya upaya terus menerus untuk meningkatkan budaya organisasi, khususnya yang berkaitan dengan budaya kerja dan disiplin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai merupakan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja yang produktif dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat menentukan kinerja karyawan yang dilaksanakan secara konsisten oleh semua pegawainya. Temuan ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Lutan (2006) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi yang dibuat oleh kelompok tertentu (pegawai) saat menghadapi tantangan eksternal dan mencapai integrasi internal yang baik serta bernilai. Sudarmanto (2009) menambahkan bahwa budaya organisasi merupakan bagian dari nilai-nilai dan kepercayaan yang membentuk identitas organisasi. Penelitian ini juga mendukung studi Kaiyeli (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Alkhairaat Palu.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Wajo

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Wajo. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerjanya cenderung meningkat. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap tugasnya akan lebih terlihat dari tingkat keterlibatan mereka dalam aktivitas kerja. Karyawan yang berkomitmen akan lebih siap menerima wewenang dan tanggung jawab tambahan. Oleh karena itu, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai harus menjadi prioritas penting di setiap organisasi pemerintah, baik di sektor pendidikan, pemerintahan, maupun bidang lainnya yang bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sikap organisasi sangat berpengaruh terhadap manajemen sumber daya manusia karena hal ini akan mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Sikap yang terkait dengan kepuasan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan sikap karyawan terhadap keseluruhan lingkungan kerja.

Hasil dari penelitian ini mendukung temuan Aulia dan Kahpi (2025), yang menguraikan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak besar pada kinerja pegawai. Untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi, penting untuk memberi pegawai kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait dengan kekuasaan yang mereka miliki. Beberapa indikator komitmen organisasi yang

berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja meliputi; rasa bangga pemegang posisi sebagai anggota organisasi pemerintah (PNS), memiliki wewenang yang luas, serta keinginan pegawai negeri sipil untuk berkontribusi demi kepentingan organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Wajo

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten Wajo. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang konsisten dan berkelanjutan kepada pegawai akan cenderung meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maharani & Efendi (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi baik finansial maupun non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa kompensasi merupakan faktor pendorong bagi pegawai dalam melaksanakan tugas, yang berdampak pada pencapaian hasil kerja yang lebih baik

SIMPULAN

Kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai kantor Bappeda Kabupaten Wajo.

Budaya organisasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda kabupaten Wajo. Indikator yang berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja adalah pegawai memiliki integritas, mengurangi risiko pekerjaan dan pola komunikasi.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda kabupaten Wajo.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda kabupaten Wajo

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. (1997). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 118.
- Arifin., Hasmin., Dammar, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. *Jurnal Mirai Management*, 3 (1)
- Aulia Urfanul dan Kahpi Sapari. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Salah Satu Perusahaan Perumahan Di Banten. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2)
- Chaplin, J.P. 2011. *Kamus Lengkap Psikologi (cetakan keempat)*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press
- Dewi, N.,Y., Saraswati, N, S., Widyawati, S, R., (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *Jurnal Emas*, 4(12)
- Hasibuan Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaiyeli, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Alkhairaat Palu. *Jurnal Ekonomi*

Trend, 8 (2).

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2006). *Organization Behavior. International Edition*. Sixth Edition, Singapore: Mc Graw-Hill.
- Maharani Intan & Efendi Suryono. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13 (2)
- Marzuki., Kapriani., Jusmana, I, A., (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Di Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 5 (1).
- Mowday, Ricahard T. et. Al., (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of commitment Absentism And Turnover*. New York : Academic Press Inc.
- Risnayanti, A.,D., (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic*, 2(2).
- Robbins SP, dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. (2000). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education International
- Setiadi, T., Sundari, S., Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JIMAS*, 3 (1)
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung