

## **PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MAROS**

**Arniyanti, Saban Echdar, Asri**

<sup>1,2,3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

Email: [arniyanti@gmail.com](mailto:arniyanti@gmail.com), [sabanechdar@gmail.com](mailto:sabanechdar@gmail.com), [drasriwawo@gmail.com](mailto:drasriwawo@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros, 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros, 3) mengetahui dan menganalisis variabel paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros. Metode yang digunakan adalah survey lapangan dengan kuisioner sebagai instrumen pendukung. Jumlah sampel sebanyak 72 responden. teknik yang digunakan untuk menentukan sampel adalah sampel jenuh atau sensus. Data dianalisis dengan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara sendiri-sendiri atau parsial, bahwa faktor Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros 2) Secara parsial, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros, 3) Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Budaya Organisasi, kemudian disusul oleh Kompetensi diposisi kedua, dan terakhir adalah lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja

### **Abstrack**

*This study aims to 1) know and analyze the Influence of Competence, Work Environment and Organizational Culture partially on the Performance of Employees of the Maros Regency Manpower and Transmigration Office, 2) know and analyze the influence of Competence, Work Environment and Organizational Culture simultaneously on the Performance of Employees of the Maros Regency Manpower and Transmigration Office, 3) know and analyze the most dominant variables of its influence on the Performance of Service Employees Manpower and Transmigration of Maros Regency. This research was carried out at the Manpower and Transmigration Office of Maros Regency. The method used is a field survey with questionnaires as supporting instruments. The sample size was 72 respondents. The technique used to determine the sample is a saturated sample or census. The data were analyzed by Multiple Linear Regression. The results of this study show that 1) Individually or partially, that the factors of Competence, Work Environment and Organizational Culture have a significant or significant influence on the performance of employees of the Maros Regency Manpower and Transmigration Office 2) Partially, three factors or variables that become the research analysis, namely Competency factors, Work Environment and Organizational Culture have a significant and significant influence on the Performance of Manpower Office Employees And Transmigration of Maros Regency, 3) Of the three factors, the most dominant factor is organizational culture, followed by competence in the second position, and finally is the work environment.*

*Keywords: Competence, work environment, organizational culture and performance*

**PENDAHULUAN**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya. Salah satu aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi, dengan komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi pegawai dengan memberikan penjelasan kepada pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya maka dalam rangka perumusan dalam pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah terdapat pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Maros?
- 2 Apakah terdapat pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Maros?
- 3 Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Maros?

Peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu kompetensi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Menurut Mathis (2011:378) elemen kinerja pegawai tersebut yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

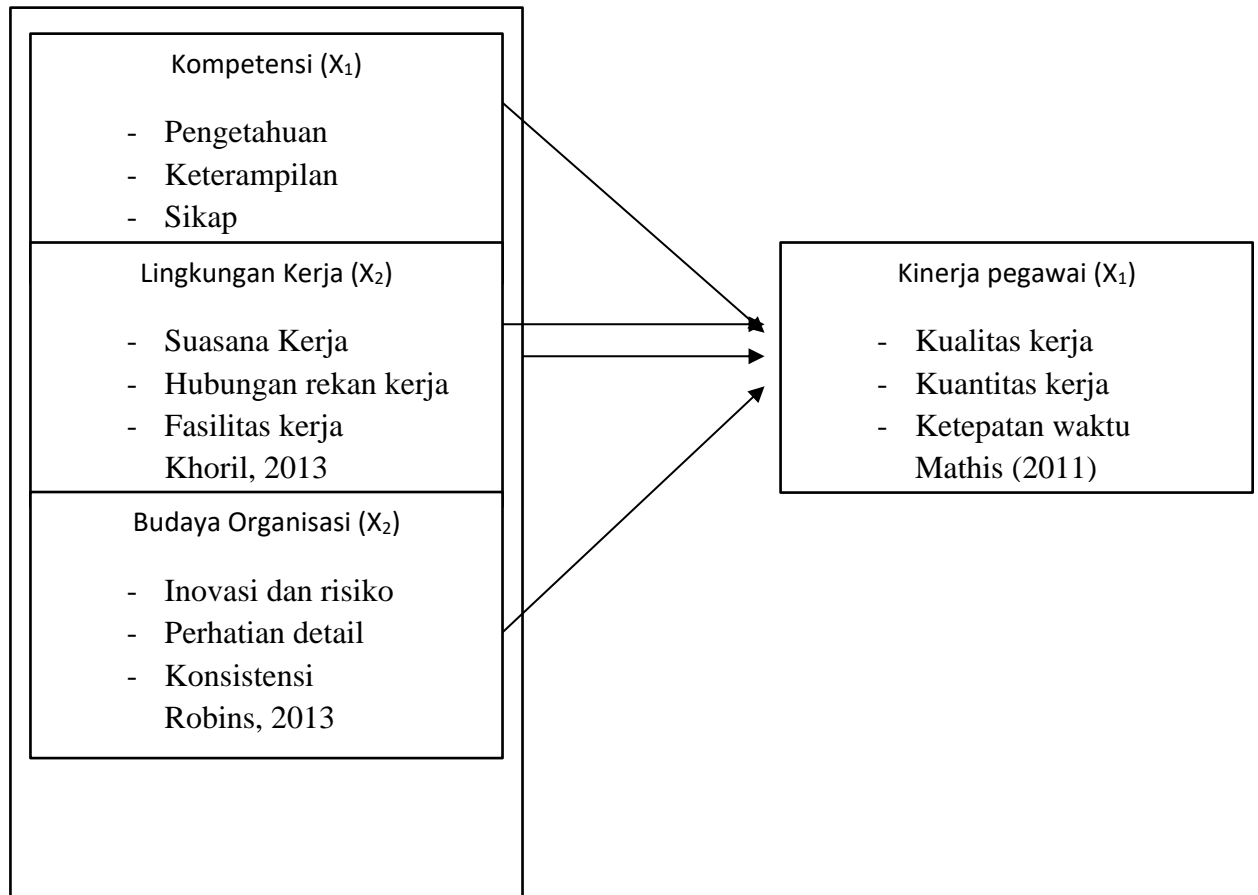
Berdasarkan pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2012) dalam Khoiriyah (2012:25) lingkungan kerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dari para ahli, sehingga penulis menyimpulkan sebagian faktor tersebut sebagai indikator

Penelitian. Faktor-faktor dari lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja dan keamanan kerja.

Masyarakat terdiri dari manusia dan budayanya. Para ahli antropologi sering kali menggunakan istilah *sociocultural*. Mereka berpendapat bahwa budaya suatu bangsa dipelajari, diyakini bersama, dan bahwa budaya tersebut mendefinisikan batasan untuk berbagai kelompok yang berbeda dan berbagai aspek budaya yang saling berhubungan (Ivancevich, 2012:41). Organisasi mampu beroperasi secara efisien hanya ketika ada nilai yang diyakini bersama di antara pegawainya. Nilai merupakan keinginan efektif, kesadaran, atau keinginan yang membimbing perilaku. Jika nilai seseorang itu dianggap penting, maka nilai tersebut akan membimbing orang tersebut dan juga memungkinkan orang itu berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dari berbagai para ahli, sehingga penulis memilih beberapa diantaranya yang dapat membantu penulis untuk melakukan penelitian. Faktor-faktor budaya organisasi tersebut yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, konsistensi dan partisipasi.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas yaitu kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai maka dapat diambil suatu kerangka pemikiran dan hipotesis sebagai berikut :

Gambar 1  
Kerangka Konseptual Penelitian



**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Maros.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros.
3. Variabel budaya organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Maros.

**METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok

(Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 (tiga) bulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 72 responden. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah: Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai
- a = konstanta
- X<sub>1</sub> = Kompetensi
- X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja
- X<sub>3</sub> = Budaya organisasi
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, Koefisien pengaruh
- e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kompetensi (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor kompetensi (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) H<sub>0</sub> berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H<sub>a</sub> berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* (nk-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan df = (n-1), sehingga (Ghozali, 2013)

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H<sub>0</sub>: berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $k$ ) dan  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung

Sedangkan  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar  $5\%$  dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2012)

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Pengujian hipotesis ketiga digunakan untuk menguji variabel-variabel. Pengujian hipotesis ini independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi ( $R$ ) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghoul, 2012).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk pengaruh parsial variabel independen, maka langkah yang dilakukan adalah dengan melihat tingkat signifikansi atau kemaknaan koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya melalui uji  $t$ .

Hipotesis untuk pengujian ini adalah:

- $H_0$  = Koefisien regresi tidak signifikan
- $H_1$  = Koefisien regresi signifikan

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Dari hasil analisis regresi berdasarkan data olahan SPSS ver. 22.0 sebagaimana tertera pada lampiran, pada tabel **Coefficients(a)** dapat diketahui hasil perhitungan  $t_{hitung}$ . Pada taraf kepercayaan  $5\%$ , maka  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 1,645. Berikut disajikan data perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dari masing-masing variabel bebas sebagaimana tertera dibawah ini:

**Tabel 1. Hasil uji t variabel independen**

No	Variabel Bebas	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
1	Konstanta (a)	1,886	1,645	$t_{hitung} > t_{tabel}$
2	X1	2,859	1,645	$t_{hitung} > t_{tabel}$

3	X2	1,940	1,645	$t_{hitung} > t_{tabel}$
4	X3	5,914	1,645	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Data primer setelah diolah (2020)

Dari rekap tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Untuk variabel konstanta (a) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1,886. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,645), maka  $H_0$  ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y)
- Untuk variabel Kompetensi ( $X_1$ ) terdapat  $t_{hitung} = 2,869$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,645$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel  $X_1$  secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai (Y).
- Untuk variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terdapat  $t_{hitung}$  sebesar 1,940 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,645. Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel  $X_2$  secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai (Y).
- Untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terdapat  $t_{hitung} = 5,914$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,645$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel  $X_3$  secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai (Y).

Cara lain yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan antara nilai Sig. dengan  $\alpha$ .

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika Sig.  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika Sig.  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima

Berdasarkan hasil uji SPSS ver 22.0 sebagaimana tertera pada lampiran, nilai Sig. tiap variabel bebas (a dan  $X_{1-3}$ ) lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak. Artinya koefisien regresi tiap variabel bebas ( $X_{1-3}$ ) signifikan terhadap variabel terikat (Y).

**2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Output hasil analisis SPSS pada tabel ANOVA(a) yang juga telah ditampilkan pada tabel sebelumnya, terbaca nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,898 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hipotesis pengujian yang digunakan untuk keputusan analisis ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,209	3	,403	28,898	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,146	68	,017		
	Total	2,355	71			



- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

- $H_0$  = Variabel independen dalam hal ini Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi, secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja pegawai.
- $H_1$  = Variabel independen dalam hal ini Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja pegawai.

Pedoman yang digunakan adalah :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Dari hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.0 diperoleh hasil  $F_{hitung}$  28,898. Pada tabel **Model Summary(b)** diketahui  $df_1$  sebesar 3 dan  $df_2$  sebesar 68. Dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %, maka  $F_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 2,60. Oleh karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $28,898 > 2,60$ ), maka  $H_0$  ditolak. Hal ini mengandung arti bahwa variabel independen ( $X_{1-3}$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain bahwa ketiga faktor yang dianalisis, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros.

Cara lain yang dapat digunakan dalam menganalisis hasil olahan data SPSS adalah dengan membandingkan Sig. dengan  $\alpha$ . Jika Sig.  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Pada tabel **ANOVA(a)** hasil olah data SPSS ver. 22.0 dapat ketahui Sig. 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 (5%).

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros. Untuk membuktikan hipotesis ini, maka digunakan koefisien regresi setiap variabel independen. Berikut di tampilkan nilai koefisien regresi variabel independen ( $X_{1-3}$ ) sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. Nilai koefisien regresi variabel independen**

No	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Tingkat Pengaruh
1	$X_1$	,375	2
2	$X_2$	,087	3
3	$X_3$	,621	1

Sumber: Data primer setelah diolah (2020)

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) memiliki koefisien regresi paling tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Budaya Organisasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh paling tinggi di antara dua variabel lainnya. Dengan demikian, hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

**Pembahasan**

analisis statistik yang telah dilakukan, nampak bahwa hasil uji F (lihat tabel) menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 28,898 > F_{tabel} = 2,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Artinya bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ), secara serentak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dari tabel juga diketahui nilai Adjusted  $R_{square} = 0,587$  yang merupakan indeks determinasi menyatakan persentase sekitar 58,7% Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sedangkan sisanya 42,3 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak menjadi variabel penelitian.

Dari hasil Uji t diperoleh hasil koefisien regresi dari setiap variabel bebas secara parsial adalah signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros dipengaruhi oleh variabel Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi.

**Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros**

Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) terdapat  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Golung tahun 2013, menyebutkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi hasil yang berbeda dikemukakan oleh penelitian yang dipublikasikan oleh Murty pada tahun 2012, yang menyebutkan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

**Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas**

Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan responden yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan Produktivitas pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros. Di samping itu juga dibuktikan oleh hasil analisis statistik regresi berganda yang ditunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaliri (2011) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas, begitu juga Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) yang menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Fitriyanto Nugroho (2012) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunningkidul". Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

**Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros**



Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terdapat  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai(Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Malik tahun 2011 menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dipublikasikan oleh Musriha tahun 2011 menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros**

Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terdapat  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Organisasi(Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Penelitian Shahzad pada tahun 2013 menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Syauta pada tahun 2012 menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Secara bersama-sama, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros. Secara sendiri-sendiri atau parsial, bahwa faktor Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros. Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Budaya Organisasi, kemudian disusul oleh Kepemimpinan diposisi kedua, dan terakhir adalah Lingkungan kerja.

### **SARAN**

Untuk dapat meningkatkan Kinerja pegawai melalui Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros, maka hal yang utama untuk diperhatikan adalah Budaya Organisasi. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil analisis yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Maros. Maka di harapkan pimpinan lebih memperhatikan lingkungan kerja agar memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di masa yang akan datang. Perlunya penelitian lanjutan yang berkaitan dengan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar dari tiga variabel bebas yang diteliti, agar menjadi pedoman lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Awan, Muhammad Rafiq., Mahmood, Khalid., and Idrees, Haroon., 2014, *Leadership Style, Culture and Commitment: An Analytical Study of University Libraries in Pakistan*, Library Philosophy and Practice (e-journal) Libraries at University of Nebraska-Lincoln, 1-7-2014.

- Akomolafe, Moyosola Jude., and Olatomide, Onijuni Olufemi., 2013 *Job Satisfaction and Emotional Intelligence as Predictors of Organizational Commitment of Secondary School Teachers*, *Ife Psychol* 21(2), September 2013 Copyright © Ife Center for Psychological Studies/Services, Ile-Ife, Nigeria.
- Anwar, Misbahul dan Wahyuningsih, Rr. Sri Handari. 2005, Analisis Ciri Pemimpin, Faktor Situasional dan Kepuasan Kerja. *Utilitas* Vol 13 No 1 Januari 2005
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008, Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No 2, September 2008: 124-135.
- Cahyono, Budi dan Suharto. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI* Vol.1, No. 1, Januari 2005 : 13 – 30
- Cahyono, Dwi, dan Ghozali I., 2002, Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 3.
- Dewi, I Gusti Ayu Manuati. 2009, Model Kepemimpinan Efektif. Denpasar. *Piramida* Vol V No 1.
- Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard., and McKee, Annie, 2002, *PRIMAL LEADERSHIP: Realizing the Power of Emotional Intelligence*, Harvard Business School Press, 60 Harvard Way, Boston.
- Goleman, D., 2009, *Working With Emotional Intelligence*. Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi. (Terjemahan Alex Tri Kantjono Widodo). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. *Goleman*.
- Heriyanti, Dewita, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero). APJ Semarang), Tesis pada Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Kelley, R.E., 1988. *In praise of followers*. *Harvard Business Review*, 66, 142-148.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat*, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-10, Rosda Karya, Bandung.

- Prabowo, Trisno. 2005, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja para Guru Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Jakarta. Media Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No. 2, Agustus 2005
- Simanjuntak, Edwin TH, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar, Jurnal Ilmiah Pelangi Pendidikan, Vol. 20 No. 1, Juni.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfa Beta.
- Taurisa, Chaterina Melina., dan Ratnawati, Intan., 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2, ISSN: 1412-3126.