

## PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PANGKEP

Irvan Andi Loge\*<sup>1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Syamsul Alam<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281

<sup>3</sup>Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: [irvanasten@gmail.com](mailto:irvanasten@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. Penelitian ini didesain dengan penelitian eksplanatori digunakan untuk mencari dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep sebanyak 39 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil yaitu kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian dilakukan secara sensus. Data dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi sumber daya manusia, disiplin dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

**Kata Kunci:** Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin, Budaya Organisasi, Kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of human resource competence on employee performance at the Pangkep Regency Manpower Office. This study was designed with explanatory research used to find and explain causal relationships between variables through hypothesis testing. The population in this study were all employees at the Department of Manpower in Pangkep Regency as many as 39 people. Given the relatively small population of less than 100, the sample in the study was conducted by census. Data were analyzed by multiple linear regression. The results showed that the competence of human resources, discipline and organizational culture both partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the Department of Manpower in Pangkep Regency.*

**Keywords:** Human Resources Competence, Discipline, Organizational Culture, Performance

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu, usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan.

Kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur Negara, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kinerja yang baik oleh aparat/PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya pelanggaran yang masih dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu faktor disiplin kerja dan budaya organisasi, ini yang menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Rivai (2014) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggungjawabnya. Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi padahal faktor-faktor mendasar dalam menunjang kinerja, seperti kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi harus diperhatikan juga demi meningkatnya kinerja pegawai.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Ruky, 2013).

Disiplin kerja para pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Sedarmayanti, 2011).

Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Robbins (2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep merupakan lembaga pemerintahan daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan dibidang tenaga kerja. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Perangkat Daerah. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi. Kinerja berkaitan dengan masalah-

masalah internal organisasi, masalah eksternal maupun masalah dari pribadi pegawainya itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang disusun adalah sebagai berikut: 1) Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep?; 2) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep?; 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep?; 4) Apakah kompetensi sumber daya manusia, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep; 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep; 3) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep; 4) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, disiplin dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep; 2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep; 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep; 4) Kompetensi sumber daya manusia, disiplin dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 43/KEP/2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud dengan Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Menurut Mathis & Jackson (2009), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*).

Hutapea & Thoha (2011) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi

perusahaan. Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang *programer computer*. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Menurut Martoyo (2010), kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti: "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Berdasarkan definisi tersebut, arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah "keharmonisan" dan "kewajaran" kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal.

Disiplin kerja adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi (Husein, 2010). Sedangkan menurut Rosidah (2009), disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Sementara menurut Handoko (2012), kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya sehingga pegawai tersebut dapat mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan tetapi adanya motivasi tertentu pada pegawai tersebut. Pendapat tersebut didukung oleh Hasibuan (2013) yang mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Kinicki, 2013). Sedangkan menurut Kreitner (2011) budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, yang diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Budaya organisasi adalah bahwa suatu budaya yang terbentuk didalam suatu organisasi terdiri dari pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu, sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi kearah yang positif (Wayne, 2016). Lain halnya yang dengan apa yang disampaikan oleh (Ruky, 2013), yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah intuisi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman berperilaku didalam organisasi. Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggap penting (Griffin, 2013). Budaya

organisasi adalah sistem nilai (apa yang penting) dan kepercayaan (bagaimana hal-hal bekerja) yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku (cara kita mengerjakan hal-hal disini).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson et.al., 2012). Kinerja karyawan adalah prestasi (hasil) kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Soeprihanto, 2010).

Wirawan (2015) yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diukur, dan dapat diamati. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja bersifat aktual (riil) sedang tujuan bersifat ideal. Hal senada dikemukakan Mangkunegara (2016), bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Prawirosentono, 2009).

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, maka penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*level of explanation*). Penelitian eksplanatori menurut Singarimbun & Effendi (2011) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil yaitu kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian dilakukan secara sensus, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 39 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (*questioner*) yaitu melakukan pengumpulan data melalui pembagian daftar pertanyaan kepada responden.
2. Observasi (*observation*) yaitu melakukan pengumpulan data melalui pengamatan langsung mengenai kompetensi, disiplin, budaya organisasi dan kinerja pegawai untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini.
3. Dokumentasi yaitu pengumpulan data-data melalui buku-buku, laporan, jurnal atau tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Analisis data yang digunakan, antara lain:

### 1. Analisis Deskriptif

Metode analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kompetensi sumber daya manusia, disiplin, budaya organisasi dan kinerja pegawai dengan menggunakan tabel frekuensi.

### 2. Analisis Inferensial

Formula statistik inferensial yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan model sebagai berikut (Algifari, 2010):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

- Y = Kinerja pegawai
- X<sub>1</sub> = Kompetensi Sumber Daya Manusia
- X<sub>2</sub> = Disiplin
- X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi
- b<sub>1</sub>- b<sub>3</sub> = Koefisien regresi.
- b<sub>0</sub> = Konstanta
- e = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Analisis model dan pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil uji statistik menentukan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Regresi Linier Berganda. Model ini digunakan untuk menguji variabel independen yakni kompetensi sumber daya manusia (X<sub>1</sub>), disiplin (X<sub>2</sub>), dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep baik secara parsial/sendiri-sendiri maupun secara simultan/bersama-sama. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Koefisien Regresi	Standar Error	Koef. Beta	t hit	Sig.
Constanta	0,514	0,501		1,026	0,312
X1	0,375	0,119	0,369	3,156	0,003
X2	0,448	0,209	0,429	2,141	0,039
X3	0,938	0,195	0,925	4,803	0,000

Sumber: Data diolah, 2019

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,514 + 0,375 X_1 + 0,448 X_2 + 0,938 X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa: (1) nilai konstanta = 0,514; artinya bahwa dengan menganggap seluruh variabel independen konstan, maka nilai kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep adalah sebesar 0,514; (2) penambahan nilai variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai skor kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep secara berurutan sebesar 0,357; 0,448 dan 0,938 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2.**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,810	0,656	0,627

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya hubungan antar variabel dengan melihat korelasi ( $r$ ) sebesar 0,810. Hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) dengan kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep adalah positif.

Nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model. Hasil perhitungan yang disajikan pada tabel tersebut di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square = 0,627. Hal ini berarti bahwa sebesar 62,7% variasi naik turunnya skor nilai kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep dipengaruhi oleh variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) dan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau sendiri-sendiri dan dapat dipula digunakan untuk melihat pengaruh variabel dependen yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Besarnya nilai  $t_{tabel} = (n-k; 0,05) = t_{tabel} = (36; 0,05) = 1,688$ . Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3.**  
**Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

No	Variabel	Nilai $t_{hitung}$	Sig	Kesimpulan
1	Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )	3,156	0,003	Signifikan
2	Disiplin ( $X_2$ )	2,141	0,039	Signifikan
3	Budaya Organisasi ( $X_3$ )	4,803	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda pada tabel tersebut di atas, dapat diketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari seluruh variabel independen yaitu variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Demikian pula nilai signifikansi (sig) seluruh variabel independen yaitu variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial atau sendiri-sendiri variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

Pengujian secara simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian secara simultan (Uji-F) dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan disajikan pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4.**  
**Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Model	Jumlah Kuadrat	DF	Rata-Rata Kuadrat	F hit	Sig.
Regresi	2,545	3	0,848	22,247	0,000
Sisa	1,335	35	0,038		
Total	3,880	38			

Sumber: Data diolah, 2019

Teknik pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan taraf kepercayaan (*level of confidence*) sebesar 95%. Besarnya nilai  $F_{tabel} = (k;n-k) = F_{tabel} = (3;36) = 2,87$ . Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda pada tabel tersebut di atas, dapat diketahui besarnya nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $22,247 > 2,87$ ) dan nilai signifikansi (sig) = 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,156 > 1,688$ ) dan nilai signifikansi (sig) yang lebih kecil dari  $\alpha$  yang disyaratkan ( $0,003 < 0,05$ ). Hasil ini membuktikan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia, maka kinerja pegawai semakin baik pula. Hasil



penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alibaba (2012) dan Bahtiar (2017) yang mengemukakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

## 2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin ( $X_2$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,141 > 1,688$ ) dan nilai signifikansi ( $sig$ ) yang lebih kecil dari  $\alpha$  yang disyaratkan ( $0,039 < 0,05$ ). Hasil ini membuktikan bahwa variabel disiplin ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin disiplin seorang pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dipta (2012) dan Mardi (2016) yang mengemukakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) disiplin adalah adanya kesadaran dan kesiapan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan berdampak pada terwujudnya tujuan organisasi.

## 3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,083 > 1,688$ ) dan nilai signifikansi ( $sig$ ) yang lebih kecil dari  $\alpha$  yang disyaratkan ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi yang baik akan semakin mengakibatkan kinerja pegawai meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Machasin (2015) dan Rayyani (2019) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Robbins & Timoty (2013) pengelolaan yang baik atas budaya organisasi akan dapat mempengaruhi tercapainya kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi sumber daya manusia, disiplin dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. Hal ini berarti bahwa dalam rangka peningkatan

kinerja pegawai maka harus didukung oleh kompetensi sumber daya manusia yang memadai, penerapan disiplin dan penerapan nilai-nilai budaya organisasi.

### Saran

Pegawai diharapkan terus meningkatkan kompetensinya berkaitan dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan demikian pula penerapan disiplin dan penanaman nilai-nilai budaya semakin dikuatkan dan bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan dasar untuk mengungkapkan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alibaba. (2012). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan (Ekuitas)*, Volume 18 Nomor 4 Desember 2012, Nomor ISSN.1411-0393, Hal 524-540, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Surabaya.
- Algifari. (2010). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Penerbit BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Bahtiar, D.H., & Tabrani. (2017). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelola Keuangan Kabupaten Brebes. *Jurnal Multiplier*, Volume 1 Nomor 2 Mei 2017 Nomor ISSN.2541-16523, Hal 21-36. Universitas Pancasakti Tegal.
- Dipta, Adi. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi, *Dipenogoro Jurnal of Management* Volume 1 Nomor 14 Tahun 2012, Hal 323-331, Univeritas Dipenogoro, Semarang.
- Gibson et.al., (2012). *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*, Ali Bahasa Djoerban Wahid, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Griffin. (2013). *Komitmen Organisasi*, Erlangga, Jakarta. Terjemahan, Greenberg dan Baron.
- Handoko, Hani T. (2012). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Husein, Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hutapea., & Thoha. (2011). *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kinicki, Angelo., & Fugate. (2013). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kreitner, Robert. (2011). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Salemba Empat, Jakarta.

- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ketiga). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Machasin. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Personil Bidang Humas Polda Ria.
- Mathis, Robert L., & John, H. Jackson. (2009). *Human Resource Management*. Edisi10, Jakarta: Salemba Empat.
- Mardi. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang.
- Martoyo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Peraturan Daerah (Perda) Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Perangkat Daerah, Bagian Hukum Setda Kabupaten Pangkep.
- Prawirosentono. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPF, Yogyakarta.
- Rayyani, Waode. (2019). Pengaruh Sikap Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris di Universitas Muhamadiyah Makassar), *AKMEN Jurnal Ilmiah* Volume 16 Nomor 1 Maret 2019, Nomor ISSN.1829-8524, Hal 63-71. STIE Nobel Indonesia, Makassar.
- Rivai, Vithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, & Timoty. (2013). *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan, Jakarta.
- Rosidah, Ambar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ruky, S, Achmad. (2013). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia. Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Singarimbun., & Effendi. (2011). *Metode Penelitian Survei*. PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Soeprihanto. (2010). *Pengantar Bisnis*. Liberty, Yogyakarta.
- Surat Keputusan kepala BKN Nomor 46A/2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural PNS.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wayne, D. Mondy., & Joseph J. Martocchio. (2016). *Human Resource Management(Global Edition)*. 14th International edition. Pearson Education Limited. United State Of America.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.