
EFEK KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Effects of Organizational Commitment, Competence and Work Environment On Employee Performance

Surianti

Email : suriantijr@gmail.com

Magister Manajemen STIEM Bongaya
Jl. Let. Jend. Mappaoddang No.28, Bongaya, Kec. Tamalate,
Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90131

Jannati Tangngisalu

Email : jannati.tangngisalu@stiem-bongaya.ac.id

Magister Manajemen STIEM Bongaya
Jl. Let. Jend. Mappaoddang No.28, Bongaya, Kec. Tamalate,
Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90131

Yana Fajriah

Email : yanafajriah.stiem@gmail.com

Magister Manajemen STIEM Bongaya
Jl. Let. Jend. Mappaoddang No.28, Bongaya, Kec. Tamalate,
Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90131

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto; Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto serta Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 35 orang. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel sehingga jumlah sampel sebanyak 35 orang. Analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto; Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of organizational commitment on employee performance at the Jeneponto Regency Manpower and Transmigration Service; To test and analyze the influence of competency on employee performance at the Jeneponto Regency Manpower and Transmigration Service and to test and analyze the influence of the work environment on employee performance at the Jeneponto Regency Manpower and Transmigration Service. This type of research is descriptive research with a quantitative approach. The nature of this research is explanatory research. The population in this study were all employees with State Civil Apparatus (ASN) status at the Jeneponto Regency Manpower and Transmigration Service, totaling 35 people. The sample was determined using the saturated sample method, namely the entire population was used as a sample so that the total sample was 35 employees of the Jeneponto Regency Manpower and Transmigration Service. This research analysis uses multiple linear regression analysis. The research results found that Organizational commitment has a significant positive effect on employee performance at the Jeneponto Regency Manpower and Transmigration Service; Competency has a significant positive effect on employee performance at the Jeneponto Regency Manpower and Transmigration Service and the Work Environment has a significant positive effect on employee performance at the Jeneponto Regency Manpower and Transmigration Service.

Keywords: *Organizational commitment, competency, work environment, employee performance.*

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara lain didunia.

Kinerja pemerintah merupakan hal yang sangat penting, karena pemerintah adalah aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan Masyarakat (Dwiyanto, 2021). Untuk mencapai kinerja yang baik, maka instansi atau organisasi pemerintah senantiasa menciptakan solusi dari tiap-tiap kendala yang dihadapinya. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kinerjanya. Kondisi ini mendorong organisasi publik untuk dapat mengelola jasa pelayanan publik secara baik dan bertanggungjawab. Sebab, apabila dikelola secara baik dan bertanggungjawab, organisasi publik tersebut akan kepercayaan dari masyarakat.

Kinerja pemerintah yang baik dapat terwujud jika didukung adanya komitmen semua individu dalam organisasi atau yang sering disebut komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi (CARLOS et al., 2014). Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak

dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Judge & Robbins (2017) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Linggiello et al., 2021), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi (Yasa, 2018).

Selain komitmen organisasi faktor yang dapat meningkatnya kinerja sumber daya manusia adalah penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga secara umum kompetensi yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Wijayanto & Riani (2021) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung dan dapat memprediksi kinerja yang sangat baik.

Hasil penelitian Krisnawati & Bagia (2021) menyatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi, pegawai yang memiliki kompetensi cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan (Pasaribu, 2019). Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri pegawai untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam organisasi. Sementara penelitian Rosmaini & Tanjung (2019) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. meskipun pegawai memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai akan tinggi apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai nyaman dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Sudaryo et al., (2019), lingkungan kerja merupakan gambaran realitas dunia kerja. Lingkungan kerja memberikan informasi tentang kehidupan pegawai yang datang bekerja, berkumpul untuk tujuan yang sama dan melaksanakan pekerjaan dalam aturan perusahaan. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Santoso & Widodo, 2022). Hal ini menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto sebagai unsur perangkat daerah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian memiliki komitmen untuk terus menerus melakukan perbaikan pelayanan dibidang ketenagakerjaan maupun ketransmigrasian hal ini penting dalam membantu Bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan

yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah. Namun berdasarkan data hasil pengamatan pendahuluan pada ASN di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto, ditemukan permasalahan-permasalahan yang terjadi, untuk lebih jelasnya uraian permasalahan dapat dilihat sebagai berikut:

Minimnya ASN yang hadir tepat waktu dan seringnya pulang lebih awal dari jam pulang yang sudah ditentukan mengindikasikan rendahnya dan komitmen kerja sehingga menyebabkan menurunnya kinerja. Beberapa ASN tidak berada ditempat pada waktu jam kerja dan lebih sering berada diluar kantor sehingga menyelesaikan tugas tidak sesuai jadwal mengindikasikan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menyebabkan malasnya ASN berada di ruang kerja yang berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Kualitas kerja ASN belum sesuai standar operasional prosedur (SOP) dan daya adaptasi terhadap perubahan-perubahan kebijakan yang masih lambat mengindikasikan kompetensi yang rendah untuk mempelajari aturan-aturan dan hanya mengandalkan naluri.

Sarana dan Prasarana penunjang kegiatan yang belum memadai serta belum bisa bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja mengindikasikan lingkungan kerja berupa fasilitas yang tidak memadai dan banyaknya faktor kepentingan pribadi pegawai yang menghambat kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sering terjadinya keterlambatan pemberian kompensasi berupa insentif pegawai disebabkan keterlambatan pencairan anggaran dan masih ada pegawai yang melakukan pekerjaan (*side job*) disaat jam kerja keterlambatan pemberian kompensasi menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan komitmen pegawai.

Kepemimpinan yang berlangsung di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto mendapat keluhan dari para pegawai seperti kurangnya pengawasan terhadap pegawai dalam setiap tindakannya pada saat bertugas. Pimpinan hanya melibatkan pegawai tertentu dalam setiap kebijakan yang dibuatnya sehingga pegawai yang lain merasa tidak berperan dilihat dari hubungan pimpinan dan bawahan kurang terjalin dengan baik hal ini dipengaruhi dengan kondisi internal yang terindikasi masih adanya kepentingan politik hal ini menyebabkan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

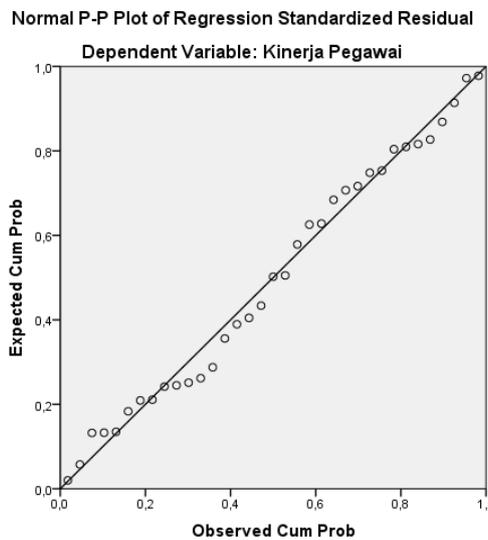
Selain itu, kurangnya Komitmen dari pimpinan dan pegawai mengenai mekanisme kerja sehingga pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri. Dalam hal komitmen pegawai yang rendah, terutama berhubungan dengan beberapa faktor kurang mendapat perhatian organisasi, diantaranya adalah masa kerja yang tidak sesuai dengan promosi, di mana sebagian pegawai dengan masa kerja yang sudah cukup lama tidak mendapat promosi di dalam organisasi. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto; Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto serta Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 35 orang. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel sehingga jumlah sampel sebanyak 35 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto. Analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas yang dilakukan ditunjukkan oleh gambar berikut :



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P- Plot

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata di sepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	.701	1.426
Kompetensi	.901	1.109
Lingkungan kerja	.763	1.311

Sumber : Hasil output spss (2023)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi (1,426), kompetensi (1,109) dan lingkungan kerja (1,311) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), Sedangkan nilai tolerance-nya untuk variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi (0,701), kompetensi (0,901) dan

lingkungan kerja (0,763) mendekati 1 atau lebih besar dari 0,10 (Tolerance > 0,10). Dengan demikian persamaan terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Setelah hasil uji hipotesis klasik telah dilakukan dan hasil keseluruhan menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah mengestimasi dan menginterpretasikan model regresi berganda. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut adalah Tabel 2 yang merupakan hasil uji regresi linier berganda berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,426	5,470		,992	,329
1					
Komitmen Organisasi	,237	,080	,398	2,952	,006
Kompetensi	,268	,096	,334	2,803	,009
Lingkungan kerja	,388	,159	,315	2,434	,021

Sumber : Hasil output spss (2023)

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,426 + 0,237X_1 + 0,268X_2 + 0,388X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 5,426 menunjukkan konstan, di mana jika nilai variabel Independen diasumsikan sama dengan nol, maka diperoleh nilai Kinerja (Y) = 5,426.
- 2) Koefisien X_1 (b_1) = 0,237, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel komitmen organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,237. Hal ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi searah dengan kinerja pegawai, komitmen organisasi makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.
- 3) Koefisien X_2 (b_2) = 0,268, menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,268. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompetensi searah dengan kinerja pegawai, kompetensi makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.
- 4) Koefisien X_3 (b_3) = 0,388, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,388. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja searah dengan kinerja pegawai, lingkungan kerja makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.

Analisis koefisien determinansi (R^2) atau R-Square digunakan untuk melihat berapa besar variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur variabel independent komitmen

organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto.

Tabel 3 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.566	2.19875

Sumber : Hasil output spss (2023)

Nilai R menjelaskan mengenai tipe hubungan antar variabel, semakin besar nilai R berarti hubungan semakin erat. Pada tabel 3, nilai R sebesar 0,777 berarti hubungan (*relation*) antara komitmen organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. (Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Sugiono (2019) koefisien korelasi yang diteliti berada di interval koefisien 0,600 – 0,799 tingkat hubungannya kuat.

Nilai koefisien determinasi digunakan *adjusted R square*. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 56,6%. Sedangkan sisanya 43,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini. misalnya: kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel komitmen organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah 1,675 (dengan melihat t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05). Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_1 diterima, dan jika $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan pada tabel 2, perhitungan Uji Parsial (Uji t) diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi 2,952 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,667 dan nilai signifikan sebesar 0,001 ($0,006 < 0,05$). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi 2,803 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,667 dan nilai signifikan sebesar 0,009 ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja 2,434 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,667 dan nilai signifikan sebesar 0,021 ($0,021 < 0,05$). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien X_1 (b_1) = 0,237, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel komitmen organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,237. Hal ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi searah dengan kinerja pegawai, komitmen organisasi makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.

Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi 2,952 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,667 dan nilai signifikan sebesar 0,001 ($0,006 < 0,05$). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,399 yang paling besar diantara variabel lainnya yaitu kompetensi (0,334) dan lingkungan kerja (0,315).

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Adi et al., 2017) menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Mudrikah & Ali, 2020) menemukan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD. Tingginya komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dikarenakan pegawai sudah merasa menyatu dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga menimbulkan keinginan pegawai untuk tetap berada di organisasi tersebut selama masa tugasnya. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi (Pirantika et al., 2023).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien X_2 (b_2) = 0,268, menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,268. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompetensi searah dengan kinerja pegawai, kompetensi makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi 2,803 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,667 dan nilai signifikan sebesar 0,009 ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Triastuti, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Tingkat keeratan hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah kuat. Dari hasil penelitian ini diperoleh informasi bahwa kompetensi yang tinggi dimiliki karyawan, yaitu terdiri dari dimensi karakteristik motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pramukti, 2019) dan (Anwar & Aima, 2019) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien X_3 (b_3) = 0,388, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel

lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,388. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja searah dengan kinerja pegawai, lingkungan kerja makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja 2,434 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,667 dan nilai signifikan sebesar 0,021 ($0,021 < 0,05$). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan Hasil penelitian (Maryani et al., 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja nyaman dan baik, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak memadai maka akan menurunkan kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tolu et al., 2021) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto; Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, maka beberapa saran yang diberikan guna pengembangan sebagai berikut : Penelitian ini hanya menggunakan variabel komitmen organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel yang akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel yang akan diuji dengan menambahkan kepuasan kerja, budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel. Kemudian, bagi Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan perluasan sampel dan tempat daerah penelitian yang akan digunakan agar dapat memberikan hasil yang lebih baik dikarenakan jumlah sampel terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. W. A., Suardikha, I. M. S., & Putri, I. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan pengguna SIMDA pada kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2587–2616.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). The effect of employee empowerment and intrinsic motivation on organizational commitment and employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 241–251.
- Anwar, K., & Aima, M. H. (2019). The Effect Of Competence and Motivation On Organizational Commitments and its Implications On Employee Performance.

- Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(2), 183–196.
- CARLOS, V., MENDES, L., & Lourenco, L. (2014). The influence of TQM on organizational commitment, organizational citizenship behaviours, and individual performance. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 10(SI), 111–130.
- Corvellec, H. (2018). *Stories of achievements: Narrative features of organizational performance*. Routledge.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72–84.
- Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Ugm Press.
- Fazriyah, M., Hartono, E., & Handayani, R. (2019). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Symposium on Social Sciences, Education, and Humanities (ISSEH 2018)*, 201–205.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Linggiallo, H., Riadi, S., Hariyadi, S., & Adhimursandi, D. (2021). The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance. *Management Science Letters*, 11(1), 31–40.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 545–558.
- Maryani, D., Irwanto, T., & Effendi, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 223–228.
- Mudrikah, F., & Ali, K. (2020). Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Dan Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada SKPD Kabupaten Lampung Timur). *Fidusia: Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 3(2).
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Pirantika, D., Wardhani, R. K., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amerta Bangun Persadadi Kediri. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 1–9.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17–23.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja

-
- Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Themba, O. S., & Amin, A. (2021). Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Manajerial Pt Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380–390.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1), 83–93.
- Yasa, N. L. F. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 46–52.
- Yusuf, Z., & Isriana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 895–906