

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Rahmat Mulyadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

e-mail: erm77lyd@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Kalimantan Selatan secara simultan, parsial dan dominan. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian angket yang disebarakan kepada 54 responden. Teknik analisis data dilakukan untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan tentang pengaruh variabel bebas dan terikat dalam penelitian yaitu dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan diterima bahwa terdapat pengaruh baik secara simultan, parsial dan dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas (ESDM) Provinsi Kalimantan Selatan.

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, kinerja pegawai

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi.

Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dengan dapat dilihat atau diukur

melalui kinerja pegawai tersebut. Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik ialah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Setiap instansi pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi pegawai serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan aspek penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Tercapainya tujuan suatu institusi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh instansi ialah meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja pegawai akan membawa dampak bagi prestasi yang bersangkutan maupun instansi tempat ia kerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai serta memantapkan manajemen. Selain itu, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat pegawai semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat kinerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang yang tingkatnya lebih tinggi, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan pegawai tersebut mengalami mutasi kerja.

Pegawai merupakan kekayaan utama suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Pegawai akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan pegawai karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi atau organisasi. Menurut Steers dalam Nugroho (2018:20), menyatakan bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: (1) kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi.

Sumber daya manusia pada dasarnya memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan faktor kunci agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Ada beberapa faktor yang dapat membentuk organisasi menjadi organisasi yang dipercaya dimasyarakat yaitu kompetensi karyawan, budaya dalam organisasi, dan lingkungan kerja dalam organisasi. Untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi diperlukan sumber daya manusia yang mampu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Salah satu unsur pendukung yang harus dimiliki oleh karyawan baik dari *Top Management* sampai dengan *Low Management* ialah kompetensi. Kompetensi ialah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Definisi lain mengatakan kompetensi ialah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat dan kompetensi yang

semakin ketat menuntut organisasi agar selalu selektif dan menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Karena itulah, sumberdaya manusia yang berkualitas dan kompeten di bidangnya sangat dibutuhkan oleh organisasi agar tetap bertahan dalam menghadapi permasalahan di organisasi. Organisasi tentu menginginkan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi untuk menjalankan aktivitasnya. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam bekerja sehingga memiliki kinerja yang berbeda-beda pula.

Budaya organisasi ialah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Robbins dan Judge (2017:112) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja (Safira dan Rozak (2020); Nur, Nurmayanti, dan Tatminingsih (2020); Khoiruddin dan Istiatin (2018); Anggraeni dan Muhsin (2020); Duwit (2015), Widiyanti dan Baihaqi (2022); Adisty (2022); Suryandita dan Netra (2016); Fazrin (2018)). Hasil ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Lestari (2021) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2018:134). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang karirnya berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan yang baik akan meningkatkan hasil kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang

mereka lakukan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (Safira dan Rozak (2020); Nur, Nurmayanti, dan Tatminingsih (2020); Khoiruddin dan Istiatin (2018); Anggraeni dan Muhsin (2020); Widiyanti dan Baihaqi (2022); Adisty (2022); Lestari (2021); Suryandita dan Netra (2016); Fazrin (2018)).

Kompetensi sumber daya manusia ialah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik keperibadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja (Mangkunegara, 2017:40). Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi yakni kualitas dan kemampuan fisik pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai yang bersangkutan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja (Safira dan Rozak (2020); Nur, Nurmayanti, dan Tatminingsih (2020); Khoiruddin dan Istiatin (2018); Anggraeni dan Muhsin (2020); Duwit (2015), Widiyanti dan Baihaqi (2022); Adisty (2022); Lestari (2021); Suryandita dan Netra (2016); Fazrin (2018)).

Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, yang mempunyai tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang energi dan sumberdaya mineral yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dalam menjalankan tugas pokok ini Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan memiliki pegawai sebanyak 54 pegawai.

Berdasarkan survey pendahuluan di lingkungan Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan jelas terlihat bahwa kinerja pegawai belumlah optimal. Masih terdapat sebagian pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan memiliki kriteria kinerja cukup yaitu 61-75 berdasarkan bobot 60% nilai sasaran kerja PNS (SKP) dan bobot 40% penilaian perilaku kerja, dimana pada tahun 2019

sebanyak 14,8%, meningkat pada tahun 2021 menjadi 18,5% dan meningkat kembali pada tahun 2021 sebesar 24,1%. Kondisi ini menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan wawancara dengan sebagian pegawai bahwa pencapaian kinerja yang belum optimal diduga karena masih kurangnya perhatian terhadap norma yang berlaku seperti adanya pegawai yang meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan, dan kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas. Terjadi peningkatan pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan, yaitu 15 pegawai (2019), 16 pegawai (2020) dan 18 pegawai (2020).

Studi Literatur Budaya Organisasi

Armstrong (2017:87) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan oleh kelompok tertentu, ditemukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara mengatasi masalah-masalah adaptasi dari luar dan cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik atau dianggap berlaku, dan karena itu harus diajarkan kepada para anggota baru sebagai yang benar untuk mengundang, memikirkan dan merumuskan masalah-masalah ini. Robbins dan Judge (2017:112) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Kartawan dan Susanto (2018:86) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah budaya organisasi adalah pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal yang mana anggota

organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan berperilaku dalam organisasi.

Hofstede (2017:75) menyatakan bahwa ada enam dimensi budaya organisasi yang dapat ditemukan pada berbagai organisasi, yaitu sebagai berikut: (1) *process-oriented versus result-oriented*; (2) *employee-oriented versus job-oriented*; (3) *parochial versus professional*; (4) *open system versus closed system*; (5) *tight control versus loose control*; dan (6) *pragmatic versus normative emphasis towards clients*

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2018:97) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2018:134).

Menurut (Simanjuntak, 2018:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Mardiana, 2017:78) lingkungan kerja ialah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pengertian berbagai ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu di sekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kompetensi

Spencer dan Clelland (dalam Mangkunegara, 2017:113) berpendapat bahwa profil kompetensi akan semakin penting bagi eksekutif, manajer dan pegawai pada organisasi masa depan yang semakin kompetitif. Kompetensi sumber daya manusia ialah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik keperibadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja (Mangkunegara, 2017:40). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan merinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan ujung tombak dari setiap birokrasi, karena jika tidak ada kinerja maka sasaran birokrasi atau birokrasi tidak akan berjalan lancar. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi guna mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada setiap birokrasi. Kinerja pegawai ialah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, kerjasama guna tercapainya sasaran yang sudah ditetapkan oleh birokrasi (Sutrisno, 2019: 89). Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam menyelenggarakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diserahkan kepadanya (Mangkunegara, 2017:79). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, kerjasama dalam menyelenggarakan tugasnya.

Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- H1. Terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan.
- H2. Terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai

Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan.

- H3. Variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian korelasional ialah penelitian dengan cara mengumpulkan sejumlah data untuk melihat apakah terdapat suatu keterkaitan antara suatu variabel dengan variabel lain. Peneliti dapat mencari hubungan antar variabel saja, atau lebih jauh lagi mencari kemampuan dari suatu variabel bebas atau beberapa variabel bebas untuk mempengaruhi variabel terikat.

Populasi penelitian ini ialah pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 54 orang. Karena populasi Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan kurang dari 100, maka penelitian ini menggunakan pendekatan sensus, dimana sampel diambil untuk pengukuran secara keseluruhan. Alhasil, seluruh peserta survei ini, yakni 54 pegawai dijadikan sebagai partisipan dalam penelitian ini.

Instrumen penelitian memakai kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sebagian pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk responden menjawabnya. Kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan responden. Kuesioner berupa pertanyaan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung memakai skala Likert 1-5.

Teknik analisis dalam mengolah data memakai uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linieritas dan heteroskedastisitas) dan analisis regresi linear berganda. Untuk menguji hipotesis yang diajukan memakai uji F dan uji t.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan hasil pengolahan analisis regresi linear berganda.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstand-ardized Coefficients B	Standard Error	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	6,504	2,844	4,177	,000
Budaya Organisasi	,068	,064	3,063	,003
Lingkungan Kerja	,099	,144	4,693	,002
Kompetensi	,124	,241	5,841	,000

Sumber: data diolah

Secara matematis model fungsi regresi berganda di atas dapat dinyatakan sebagai berikut:

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

$$Y = 6,504 + 0,068.X_1 + 0,099.X_2 + 0,124.X_3 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut ialah sebagai berikut: (1) konstanta sebesar 6,504 artinya jika budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi tidak ada maka nilai kinerja adalah sebesar 6,504 dengan asumsi variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap; (2) koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,068 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai; (3) koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,099 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai; dan (4) koefisien regresi kompetensi sebesar 0,124 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 ^a	,893	,887

Sumber: data diolah

Dengan diketahuinya *Adjusted R Square* sebesar 0,887. Hal ini berarti budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi hanya menjelaskan 88,7% variasi kinerja pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan, sedangkan sisanya sebesar 11,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini.

Hasil Uji Hipotesis Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	880,098	3	293,366	139,165	,000 ^b
Residual	105,402	50	2,108		
Total	985,500	53			

Sumber: data diolah

Tabel 2 menunjukkan nilai F_{hitung} ialah 139,165, dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.776. Perhatikan bahwa karena nilai F_{hitung} (139.165) > F_{tabel} (2.776), maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Secara serentak budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan. Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik maka perlu diperhatikan beberapa aspek yakni budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi. Budaya organisasi ialah efek kolektif dari kepercayaan, perilaku, dan norma yang berlaku umum bagi individu-individu dalam organisasi. Norma-norma itu tersebut mengatur bagaimana pegawai melayani masyarakat, bagaimana mereka dapat bekerja sama, bagaimana mereka termotivasi, bagaimana mereka berkomitmen, terinspirasi serta terlibat dalam keseluruhan misi instansi, selanjutnya budaya organisasi menjadi rujukan anggota sehingga membentuk perilaku dan sikap dalam bekerja.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai seperti lokasi geografis kantor, kualitas udara, tingkat kebisingan, kesejahteraan pegawai, dan keamanan serta kenyamanan didefinisikan sebagai lingkungan kerja. Peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman berpotensi terjadinya stress kerja yang dapat menurunkan kinerja. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi pegawai.

Kompetensi ialah karakteristik yang mendasar pada seseorang yang mempengaruhi kinerja atau kemampuan dasar yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Safira dan Rozak (2020) bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
(Constant)	4,177	,000
Budaya Organisasi	3,063	,003
Lingkungan Kerja	4,693	,002
Kompetensi	5,841	,000

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 4 dapat diuraikan sebagai berikut ini. Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi diperoleh sebesar 3,063 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Budaya organisasi yang solid berperan penting bagi pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan dalam meningkatkan kinerjanya. Gambaran keadaan budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan dapat ditelusuri dari tanggapan sebagian responden yang menjawab Setuju atas nilai-nilai yang dimengerti dan dipatuhi bersama yang dimiliki oleh organisasi seperti norma, filosofi, aturan dan komunikasi sebagai pedoman bagi pegawai untuk mencapai tujuan dari Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan. Oleh karena itu budaya senantiasa dipelihara dan dikembangkan karena disadari budaya merupakan alat (*tools*) dalam setiap melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi serta menjadi stimulasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja diperoleh sebesar 4,693 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki andil bagi pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya guna meningkatkan hasil kerjanya. Gambaran keadaan lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan dapat ditelusuri dari tanggapan sebagian responden yang menjawab Setuju atas penerangan, dekorasi dan ruang gerak, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan pegawai dengan atasan maupun rekan kerjanya. Dukungan Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja pegawainya ialah dengan memberikan fasilitas, sarana dan prasarana kerja yang memadai bagi para pegawainya dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Nilai t_{hitung} variabel kompetensi diperoleh sebesar 5,841 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Kompetensi pegawai yang kuat merupakan suatu yang sangat penting bagi pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Gambaran keadaan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan dapat ditelusuri dari tanggapan sebagian responden yang menjawab Setuju atas Kemampuan diri terhadap penguasaan tugas, keterampilan, kemampuan, sikap dan karakteristik yang sangat diperlukan oleh pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai dan minat. Dukungan Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan dapat diberikan guna meningkatkan kompetensi para pegawainya melalui bimtek maupun diklat yang diberikan kepada para pegawainya.

Uji Dominan

Tabel 5 menunjukkan faktor yang mempunyai pengaruh dominan di antara

budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai ialah kompetensi dengan nilai beta sebesar 0,328 lebih besar dibandingkan dengan variabel budaya organisasi (0,158) dan lingkungan kerja (0,292). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa ketiga yang menyatakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja ialah kompetensi (X3), diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Dominan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6,504	2,844	
Budaya Organisasi	,068	,064	,158
Lingkungan Kerja	,099	,144	,292
Kompetensi	,124	,241	,328

Sumber: data diolah (2023)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya perhatian khusus terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Hal ini karena secara parsial kompetensi pegawai mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Kinerja seseorang dapat ditentukan dari faktor sumber daya manusia, yaitu dimana kualitas dan pengelolaan pegawai sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan sangat menentukan. Hal ini menunjukkan sumberdaya manusia dan organisasi mempunyai suatu hubungan erat. Jadi, hal tersebut untuk mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal dibutuhkan kompetensi pegawai yang berkualitas.

Untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan, maka organisasi dapat memberi dukungan melalui bimbingan teknis maupun pendidikan serta pelatihan bagi para pegawai guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan lebih baik.

]

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil studi ini adalah sebagai berikut: (1) budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai; (2) budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai; dan (3) kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan.

Mengacu pada kesimpulan, rekomendasi atas hasil penelitian ini yakni: (1) sebaiknya unsur pimpinan di Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan lebih sering mengarahkan para pegawai agar meningkatkan kerja sama dan koordinasi; (2) sebaiknya unsur pimpinan melakukan penambahan fasilitas perlengkapan kerja, renovasi ruangan yang masih bocor, menambah daya listrik, memperbaiki sistem keamanan dengan menempatkan petugas keamanan (polisi pamong praja) di lingkungan Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan agar membuat nyaman bekerja bagi para pegawai; (3) untuk lebih meningkatkan kompetensi pegawai perlu diadakan pelatihan secara berkala dan perlunya penempatan pegawai sesuai dengan disiplin ilmu pada Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Selatan; dan (4) untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih banyak (jumlah variabel bebas seperti motivasi, disiplin, iklim organisasi dan lain sebagainya) serta dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan di berbagai tempat (misalnya semua SKPD Kabupaten/Kota).

DAFTAR PUSTAKA

- Adisty, D.A., 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede). Tesis. STIE Indonesia. Jakarta.
- Amstrong, M. 2016. *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR*. 4th ed. Kogan Page Limited. Philadelphia.
- Anggraeni, M.H., dan Muhsin. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja,

- dan Kompetensi Terhadap Kualitas Pelayanan KTP-el. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2).
- Duwit, F. 2015. Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 3(4).
- Fazrin, N. 2018. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember. Universitas Negeri Jember.
- Hofstede, G.H. (2017) What about Zamba? On Cultural Dimensions. <https://geert-hofstede.com/zambia.html>
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Unri Press. Pekanbaru.
- Kartawan, M.L., dan Susanto, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Insani. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi*. Bandung.
- Khoirudin, M., dan Istiatin. 2018. Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Lestari, A.W. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Bjb Tbk. Kantor Cabang Depok. Tesis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Perilaku & Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. Bandung:
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Nuraini. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 106.
- Nur, F.M., Nurmayanti, S, dan Tatminingsih, S. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 9(4).
- Robbins, P.S., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Safira, A.D.A., dan Rozak, H.A. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu dan Call For Papers*.
- Simanjuntak, P.J. 2018. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma. Jakarta.
- Suryandita, M.A., dan Netra, I.G.S.K. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Pelayanan Karyawan PDAM Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4).
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widiyanti, H., dan Baihaqi, Nohong, M. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Sorong. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 6(2).