

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kecamatan Lamposi Tigo Nagori Kota Payakumbuh

Wengky Deumanutu

Magister Managemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi H Agus Salim,  
Bukittinggi, Indonesia

Email: [wengkydeumanutu@gmail.com](mailto:wengkydeumanutu@gmail.com)

**Abstract.** *Human resources who work in organizations should have the ability to improve the quality of performance. Many things affect the performance of employees in an agency including work ability, work environment, workload, competence, how the organizational culture of the agency and employee work discipline in carrying out their activities while in an agency, especially the Office of Lamposi Tigo Nagori District Payakumbuh City. This type of research is quantitative. The population in this study included the State Civil Apparatus (ASN) Lamposi Tigo Nagori District Office Payakumbuh City, amounting to 44 people. Data management in this study will use the smartPLS software. The environment, discipline and organizational culture do not significantly influence performance. Competence has a significant effect on performance. T count was obtained for 2.891 with a p value of 0.004. The work environment, competence and work discipline do not have a significant effect on performance after intervening variables of organizational culture. The high performance demands on Lamposi Tigo Nagori Sub-district Office employees in Payakumbuh City must be balanced with better provisioning of competencies through various trainings as well as more appropriate and appropriate rewards.*

**Keywords:** *Work Environment, Competence, Work Discipline, Organizational Culture, Performance*

**Abstrak.** Sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi antara lain kemampuan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, kompetensi, bagaimana budaya organisasi instansi dan disiplin kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya selama berada di instansi khususnya Kantor Kecamatan Lamposi Tigo Nagori. Kota Payakumbuh. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kecamatan Lamposi Tigo Nagori Kota Payakumbuh yang berjumlah 44 orang. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan software smartPLS. Lingkungan, disiplin dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Didapatkan Thitung sebesar 2,891 dengan nilai p 0,004. Lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja setelah variabel intervening budaya organisasi. Tuntutan kinerja yang tinggi pada pegawai Kantor Camat Lamposi Tigo Nagori di Kota Payakumbuh harus diimbangi dengan pembekalan kompetensi yang lebih baik melalui berbagai pelatihan

---

Received Juli 20, 2019; Revised Agustus 15, 2019; Accepted September 10, 2019

\* Wengky Deumanutu, [wengkydeumanutu@gmail.com](mailto:wengkydeumanutu@gmail.com)

serta reward yang lebih pantas dan pantas.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi promotor utama dalam perkembangan dan kemajuan Negara. Sumber daya manusia saat ini sangat banyak dan memiliki beragam keahlian baik dari keahlian teknis sampai dengan keahlian dalam pengambilan keputusan. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat sejalan dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Dharma, 2015).

Pegawai adalah asset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga instansi harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi dan pengetahuan yang luas, serta usaha untuk mengelola organisasi secara optimal ditambah dengan lingkungan organisasi yang baik, maka aktivitas manajemen akan berjalan dengan sangat baik sehingga fungsi pegawai pemerintah dalam memberikan pelayanan publik bisa berjalan dengan optimal (Hasibuan, 2015)

Terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu ciri dari pemerintahan yang baik sebagai tujuan dari pendayagunaan aparatur negara. Kepmenpan Nomor 63 tahun 2003 menyebutkan bahwa “Ukuran keberhasilan penyelenggaraan pelayanan ditentukan oleh tingkat kepuasan penerima pelayanan. Kepuasan pelayanan dicapai apabila penerima pelayanan memperoleh pelayanan sesuai dengan yang dibutuhkan dan diharapkan”. Oleh karena itu, setiap penyelenggara pelayanan secara berkala melakukan survey indeks kepuasan masyarakat.

Masalah pelayanan publik yang menggejala dan terjadi di Indonesia sudah menjadi fenomena terbesar dinegara kita, ditandai dengan semakin rendahnya kepercayaan masyarakat kepada birokrasi publik. Masyarakat sudah tidak percaya lagi kepada pemerintah yang manjalankan tugas-tugas pelayanan publik, sehingga masyarakat sering berpandangan bahwa pemerintah ada untuk dilayani bukan untuk melayani masyarakat (Hasibuan, 2015)

Penilaian kinerja dalam sebuah instansi pemerintahan sekarang ini harus menggunakan Standar Kerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 dimana setiap PNS harus menyusun rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai selama satu tahun. Penilaian ini adalah proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Dalam penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian. Setiap penilaian kerja ASN yang bersifat terbuka, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja serta menciptakan hubungan interaksi antara pejabat penilai dengan ASN yang dinilai dalam rangka objektivitas penilaian dan untuk mendapatkan kepuasan kerja setiap ASN

Pegawai Lamposi Tigo Nagori Kota Payakumbuh sebagai salah satu instansi pemerintah yang sangat besar perannya sebagai pelaku tugas pemerintahan di Daerah Kota Payakumbuh. Untuk menunjang keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh pemerintah, Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh telah membuat perencanaan program dan target program yang diharapkan.

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Displin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening di Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh“

## **KAJIAN LITERATURE**

### **Iklm Organisasi**

Wirawan (2007) mengatakan, iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Kolb dan Rubin (1984), membagi dimensi iklim organisasi menjadi tujuh aspek yang membentuk iklim organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. Kepemimpinan (*leadership*).
2. Hubungan interpersonal dan semangat kelompok.
3. Kejelasan organisasi (*organizational clarity*).
4. Imbalan (*reward*).
5. Standar pelaksanaan pekerjaan (standar).
6. Tanggung jawab (*responsibility*).
7. Konformitas (*conformity*).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Setiap karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja karena kerja merupakan pusat dari kehidupan. Di samping itu, kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2002).

## **METODE PENELITIAN**

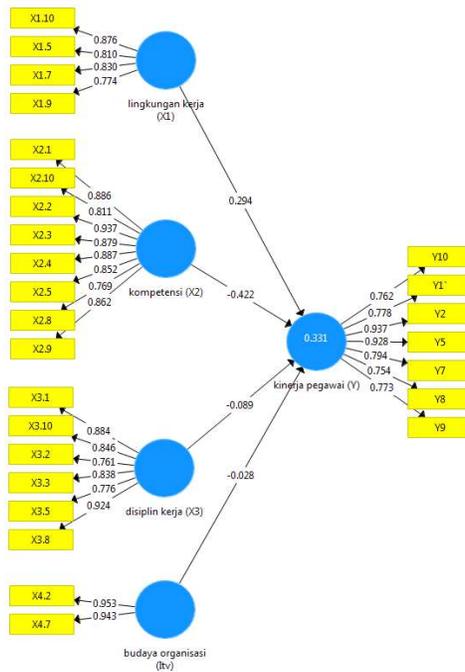
Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh yang berlokasi di Kota Payakumbuh dengan Populasi dalam penelitian ini meliputi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh yang berjumlah 44 orang (sumber: struktur organisasi Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh).. Cara pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Teknik penelitian pengambilan sampel ini dipakai dikarenakan jumlah sampel yang kurang dari 100. Menurut Arikunto (2016), apabila populasi penelitian kurang dari 100, maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian (*total sampling*). Jadi sampel yang diambil adalah seluruh aparatur sipil negara (ASN)

Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh, yaitu sebanyak 44 orang.

Analisis data merupakan menguraikan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk mengetahui komponen yang dominan, membandingkan antara komponen yang satu dengan komponen lainnya, dan membandingkan salah satu atau beberapa komponen dengan keseluruhan. Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan *Software smartPLS 3.2.7* (Sugiyono, 2014)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Data



**Gambar 1. Uji Instrumen data**

Sumber: Hasil Pengolahan data

Pada model modifikasi sebagaimana gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang memiliki loading factor dibawah 0.70, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada dieliminasi dari model, berarti semua indikator memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*

## **Uji Hipotesis**

H 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa Nilai original sample sebesar 0,280 (positif) menunjukkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai sample mean sebesar 0,260 menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan kualitas lingkungan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,260 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 1,874 lebih kecil dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,061 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.

Lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai disebabkan karena dari hasil analisa kuisioner ditemukan bahwa pada umumnya pegawai menyatakan bahwa lingkungan yang ada di Kantor Kecamatan Lamposi Tigo Nagori Kota Payakumbuh sangat baik dan kondusif. Dengan kondisi lingkungan yang sangat mendukung untuk pekerjaan tersebut, seharusnya mampu memberi kontribusi yang cukup besar juga terhadap kinerja pegawai, akan tetapi dilihat dari analisa pernyataan pada kuisioner, kategori penilaian pekerjaan ternyata masih di bawah kategori penilaian lingkungan. Jadi dalam hal ini, variabel lain lebih berkontribusi terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan Lamposi Tigo Nagori Kota Payakumbuh

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan tahun 2012 dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Dimana pada hasil penelitiannya ditemukan bahwa kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan dan kinerja kerja.

Berbeda hasil yang didapatkan dengan penelitian oleh Baiquni (2017) tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng, data yang diolah adalah memakai uji regresi linier berganda dan ditemukan hasil bahwa secara bersamaan lingkungan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Warta Media Nusantara

H 2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh

Nilai original sample sebesar 0,395 (positif) menunjukkan kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai sample mean sebesar 0,399 menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,399 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 2,891 lebih besar dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai signifikan sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Kecamatan Lamposi Tigo Nagori Kota Payakumbuh ternyata mampu berkontribusi terhadap kinerja salah satu instansi pemerintahan di Kota Payakumbuh ini. Adanya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bidang yang menjadi profesinya menyebabkan tanggung jawab yang diberikan mampu dikerjakan dengan baik dan hal ini tentu akan menjadi perhatian ke depan sebagai salah satu solusi dalam upaya meningkatkan kinerja instansi. Hal ini dapat terlihat dalam analisa hasil uji statistik yang didapatkan, dimana ada kecenderungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja apabila dilakukan upaya peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa tahun 2015 dengan judul penelitian “ Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan”. Teknik analisa data yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modelling). Dengan sampel penelitian sebanyak 133 orang didapatkan hasil bahwa variabel kemampuan Sumber Daya Manusia

mampu berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

Penelitian dengan hasil yang sama juga dibuktikan dari Gatot (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul.

H 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh

Nilai original sample sebesar -0,096 (negatif) menunjukkan disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin buruk disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan menurun. Nilai sample mean sebesar -0,050 menunjukkan besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan disiplin pegawai sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar -0,096 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 0,413 lebih kecil dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,680 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai tidak signifikan sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.

Disiplin yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu faktor yang turut berperan dalam kinerja suatu organisasi atau institusi, akan tetapi disiplin apabila tidak ditunjang dengan kemampuan yang baik dari individu pegawai tentu kondisi seperti ini juga tidak akan memberi pengaruh yang berarti terhadap kinerja mereka, dan ini sesuai dengan kondisi yang ada pada Kantor Kecamatan Lamposi Tigo Nagori Kota Payakumbuh, tingkat disiplin pegawai yang sudah masuk dalam kategori sangat baik tentu juga harus diiringi dengan kemampuan mereka, sehingga kedua faktor ini bisa saling menunjang dalam memberi pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja para pegawai.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015) dengan penelitian yang mengangkat bahasan mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan, Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri.. Teknik analisa data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji

heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji F, uji koefisien determinasi  $R^2$ , dan uji t) dengan sampel penelitian sebanyak 36 orang, ditemukan hasil bahwa disiplin kerja, tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlie (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

#### H 4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh?

Nilai original sample sebesar -0,039 (positif) menunjukkan budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi yang ada maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai sample mean sebesar -0,050 menunjukkan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar -0,039 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 1,171 lebih kecil dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,864 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.

Budaya organisasi tidak begitu saja terbentuk tetapi kebanyakan berasal dari apa yang telah dilaksanakan sebelumnya dan tingkat usaha yang telah dilakukan yang bersumber dari para pendiri organisasi dan menjadikannya sebagai budaya awal organisasi tersebut. Analisa dari kuisioner menggambarkan bahwa budaya organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh belum begitu kuat dalam mempengaruhi pegawai yang ada untuk bekerja, dalam hal ini kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai lebih dominan dipengaruhi oleh faktor dalam diri mereka sendiri yaitu kemampuan yang dimiliki dan kemampuan untuk mengaktualisasikan apa yang menjadi kelebihan mereka ke dalam bentuk kinerja.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firman (2015) dengan penelitian yang mengangkat bahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. Teknik analisa data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji F, uji koefisien determinasi  $R^2$ , dan uji t) dengan sampel penelitian sebanyak 40 orang, ditemukan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riska (2012) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

H 5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh

Nilai original sample sebesar -0,013 (negatif) menunjukkan lingkungan memiliki hubungan negatif terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening budaya organisasi. Nilai sample mean sebesar -0,016 menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan melalui variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan lingkungan pegawai sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar -0,016 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 0,150 lebih kecil dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,881 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening budaya organisasi tidak signifikan sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja setelah adanya variabel intervening budaya organisasi, ditolak.

Lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu faktor yang turut berperan dalam kinerja suatu organisasi atau institusi, akan tetapi lingkungan kerja apabila tidak ditunjang dengan budaya organisasi yang baik tentu kondisi seperti ini juga tidak akan memberi pengaruh yang berarti terhadap kinerja mereka, dan ini sesuai dengan kondisi yang ada pada Kantor Kecamatan Lamposi Tigo Nagori Kota Payakumbuh, lingkungan kerja pegawai yang sudah masuk dalam kategori baik tentu juga harus diiringi dengan kondisi budaya organisasi yang baik pula, sehingga kedua faktor ini bisa saling menunjang dalam memberi pengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan tahun 2012 dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Dimana pada hasil penelitiannya ditemukan bahwa kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan dan kinerja kerja, lingkungan kerja melalui variabel kepuasan tidak mempengaruhi terhadap kinerja.

H 6. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh

Nilai original sample sebesar 0,018 (positif) menunjukkan kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening budaya organisasi. Nilai sample mean sebesar 0,006 menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi melalui variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan kompetensi pegawai sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,006 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 0,159 lebih kecil dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,874 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening budaya organisasi tidak signifikan sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja setelah adanya variabel intervening budaya organisasi, ditolak.

Hasil analisa terhadap kuisioner ditemukan bahwa setelah adanya intervensi budaya organisasi ternyata kompetensi yang dimiliki tidak berpengaruh, hal ini membuktikan bahwa kompetensi saja sudah mampu menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Keadaan seperti ini tentu bisa menjadi acuan bagi atasan untuk memprioritaskan peningkatan dari masing-masing sumber daya manusia para pegawainya sehingga produktivitas para pegawai bisa lebih optimal

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa tahun 2015 dengan judul penelitian “ Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan”, dimana didapatkan hasil bahwa variabel kemampuan Sumber Daya Manusia mampu berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

H 7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Lamposi Tigo nagori Kota Payakumbuh

Nilai original sample sebesar -0,004 (negatif) menunjukkan disiplin kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening budaya organisasi. Nilai sample mean sebesar 0,003 menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja melalui variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan disiplin kerja pegawai sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,003 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 0,087 lebih kecil dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,931 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening budaya organisasi tidak signifikan sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa **disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja setelah adanya variabel intervening budaya organisasi, ditolak.**

Pada sebuah organisasi disiplin kerja merupakan sebuah perilaku yang harus menjadi budaya organisasi, karena hal ini memang dapat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Akan tetapi seseorang yang memiliki disiplin kerja yang baik dan itu merupakan sudah menjadi budaya dalam suatu organisasi, apabila juga tidak ditunjang oleh kompetensi yang tinggi, hal ini tentu saja sulit bagi mereka untuk

menyelesaikan beban pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015) dengan penelitian yang mengangkat bahasan mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan, Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri. Pada hasil penelitiannya ditemukan hasil bahwa disiplin kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan, Disiplin, Budaya Organisasi, Kompetensi, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai p value lebih besar dari 0,05. Sedangkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai p value lebih besar dari 0.05. sehingga Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Kecamatan Lamposi Tigo Nagori Kota Payakumbuh ternyata mampu berkontribusi terhadap kinerja salah satu instansi pemerintahan di Kota Payakumbuh ini. Adanya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bidang yang menjadi profesinya menyebabkan tanggung jawab yang diberikan mampu dikerjakan dengan baik dan hal ini tentu akan menjadi perhatian ke depan sebagai salah satu solusi dalam upaya meningkatkan kinerja instansi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto Suharsimi, (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Darwito, (2015). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Studi Pada RSUD Kota Semarang*, Tesis yang dipublikasikan. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gatot. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul*. Tesis Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: UPN Veteran
- Gunawan, Yunus, & Amri, (2013). *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh*.
- Hamid dan Malian. (2014). *Memperkuat Otonomi Daerah*, UII Press, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Harlie, M. (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Oktober 2010 Volume 11 Nomor 2.
- Hayati, R., Izmuddin, I., & Putri, A. (2019). *Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Terhadap Prilaku Konsumen Muslim Dalam Membeli Makanan Kafe*. *ekonomika syariah: Journal Of Economic Studies*, 3(1), 72-84.
- Hutapea dan Thoha. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Heliyani, H., & Julianto, H. H. (2019). *Analisis Keputusan Investasi Saham Berdasarkan Penilaian Harga Saham Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 128-144.
- Jaenudin & Chairunisa, (2015). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan*. Dimana Pegawai Negeri Sipil. PNS.
- Keban T Yeremias. (2014). *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nur, D., Putra, M. I., Satria, R., Jomi, H., & Putri, A. (2019). *The Effect Of Work Ethics And Discipline On Performance That Is Intervening By The Commitments Of State Civil Organizations (A Case Study Of Educational Laboratory Staff At Padang State Polytechnic)*. *International Journal Of Management Excellence (ISSN: 2292-1648)*, 12(2), 1805-1813.
- Prihayanto. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal skripsi Susandi Prihayanto.

- Putri, A. A., Ismoyowati, D., & Pamungkas, A. P. (2019, November). Dynamic Modeling Of Marketing Channels To Control The Inventory Of Black Rice In Yogyakarta Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth And Environmental Science* (Vol. 355, No. 1, P. 012054). IOP Publishing.
- Stepen P Robbins. (2016). *Organizational Behavior*, New Jersey: Printice Hall International In
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sukarno Edi, (2012). *Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 4(02), 71-81.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 3(02), 102-114.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. BCA Finance Cabang Bukit Tinggi. *COSTING: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 2(2), 236-247.
- Tika P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Tubagus Richard Leonard. (2008). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Umar Husain, (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Cetakan Keenam*. Jakarta: PT SUN.
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers
- Yazid, (2010). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating*. Studi Empiris pada Rumah Sakit di Wilayah Kabupaten Jepara., Skripsi Strata 1, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Tidak Dipublikasikan
- Yunus dan Amri. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekertariat Daerah Kabupaten Pidi Jaya*”. Volume.3, No.2, Mei. 2014