

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI TENGAH

Muamar

muamartalaga@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako Palu

Abstract

The Research intends to determine the influence of work satisfaction, work discipline, and work culture on the official performance in The Department Of Manpower And Transmigration Central Sulawesi Province, both positively and significantly. This research, is considered a survey, and conducted from March to April 2016. Its population consists of 132 officials, who are civil servants, in The Department Of Manpower And Transmigration and Respondents are selected based on census technique. Data collecting methods are questionnaire, documentation, interviews, and observations. The data used in this research is qualitative and quantitative included the primary and secondary data. Methods of analysis, is multiple regression analysis. The result of the test show that work satisfaction, work discipline, and work culture simultaneously have positive and significant influence on officials performance in the Department Of Manpower And Transmigration Of Central Sulawesi Province. Partial test shows that work satisfactions, work discipline, and work culture partially have positive and significant influence on official performance in The Department Of Manpower And Transmigration Central Sulawesi Province.

Keywords: *Work Satisfaction, Work Discipline, Work Culture, and Officials Performance*

Pengelolaan negara tidak terlepas dari peran aparatur negara sebagai penggerak utama roda pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Hal ini berarti seorang pegawai negeri harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai abdi masyarakat, dengan ulet, terampil, cekatan, berdedikasi tinggi, dan menuju kepada suatu efisiensi untuk dapat mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan nasional, maka dibutuhkan sosok pegawai negeri yang dapat melaksanakan tugasnya secara profesional serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berkaitan dengan hal tersebut, keterlibatan instansi pemerintah sangat diharapkan dalam membentuk dan menghasilkan sosok pegawai yang dapat diandalkan, sehingga secara tidak langsung

akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri di Indonesia. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi perilaku dan hasil kerja dari seorang pegawai. Menurut As'ad (2004:104), kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama pegawai. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan diri mereka sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya.

Disiplin kerja juga merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri di Indonesia. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan, maka setiap pekerjaan tidak akan dapat

diselesaikan dengan baik. Menurut Rivai (2009:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya, disiplin kerja dalam sebuah institusi pemerintah mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan institusi tersebut. Apabila pegawai selalu mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja, maka secara tidak langsung kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan menjadi lebih baik.

Budaya kerja dalam organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri di Indonesia, selain faktor kepuasan dan disiplin kerja. Institusi dengan budaya kerja yang baik dan positif, akan memungkinkan pegawainya merasa termotivasi untuk berkembang, belajar, dan memperbaiki diri dalam bekerja. Menurut Ndraha (2005:200), budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Budaya kerja pada sebuah institusi, yang dianut segenap pimpinan dan diimplementasikan oleh seluruh pegawai menjadi sikap dan perilaku pegawai, yang kemudian akan membantu institusi dalam mencapai tujuannya. Budaya kerja dalam hal ini, adalah suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan bersama dari semua pihak yang terlibat dalam institusi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis telah melakukan kajian secara lebih detail dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah”.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini, adalah penelitian survei, yang bertujuan untuk memperoleh fakta-fakta secara akurat mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Kerlinger dalam Riduwan (2008:49), penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini, dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, yang terletak di Jalan R.A. Kartini No. 98 Palu. Pemilihan lokasi berdasarkan pertimbangan bahwa belum pernah dilakukan penelitian sejenis yang membahas masalah pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Adapun waktu penelitian untuk penyebaran, pengisian dan pengumpulan kuesioner dilakukan selama kurang lebih dua bulan, yakni bulan Maret dan April 2016.

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:215), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, yang berjumlah 132 orang.

2. Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik penarikan sampel dengan metode *insidental sampling*. Menurut Sugiyono (2009:85), *insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan atau *insidental*, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dengan merujuk pada pendapat Sugiyono tersebut, maka siapa saja pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, yang secara kebetulan ditemui oleh peneliti akan dijadikan sebagai responden, kecuali Kepala Dinas karena Kepala Dinas merupakan pimpinan tertinggi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini, maka penentuan sampel dilakukan dengan merujuk pada pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2009:13), yakni bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (misalnya, korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka peneliti menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini, yakni 10 dikalikan 4 variabel yang diteliti, sehingga diperoleh jumlah sampel, yaitu 40 responden. Jumlah tersebut dianggap telah memadai untuk dijadikan sampel penelitian, sesuai dengan pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2009:12) bahwa ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian, adalah antara 30 s/d 500.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif merupakan data yang disajikan secara deskriptif atau berbentuk uraian, sedangkan

data kuantitatif merupakan data-data yang disajikan dalam bentuk angka-angka. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka dilakukan penelitian dengan sumber data sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, yang berupa jawaban dari pernyataan dalam kuesioner, hasil observasi, dan melalui wawancara, yang didalamnya berisikan tanggapan mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, dalam hal ini data yang telah dipublikasikan, baik itu bersumber dari buku, literatur, arsip, serta dokumen-dokumen yang dimiliki oleh instansi terkait (misalnya, sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi, keadaan pegawai negeri sipil), atau sumber pustaka lainnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, dan kinerja pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan:

- a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti, dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
- b. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden berkaitan dengan masalah yang diteliti serta berlandaskan pada tujuan penelitian.
- c. Angket (kuesioner), yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti mengedarkan sejumlah daftar pernyataan yang terstruktur kepada responden untuk

diisi. Sifat angket yang digunakan adalah angket tertutup yang telah tersedia pilihan jawabannya, dengan pertimbangan untuk memudahkan responden memberikan pilihan jawaban yang dianggap tepat.

- d. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti mempelajari dan mencatat sejumlah data, baik itu bersumber dari buku, tesis, jurnal, laporan, ataupun situs internet yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Metode Analisis

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, maka metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Data Deskriptif
 Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data, dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2009:207-208).
- b. Analisis Regresi Linier Berganda
 Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk membuktikan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi/dinaik-turunkan nilainya (Sugiyono, 2009:277).

Adapun formulasi regresi linier berganda menurut Rangkuti (2007:162), adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen
- a = Konstanta
- b₁-b_n = Koefisien regresi
- X₁-X_n = Variabel independen
- e = Error (Residual)

Bila formulasi matematis Regresi Linear Berganda tersebut, diaplikasikan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X₁ = Kepuasan kerja
- X₂ = Disiplin Kkerja
- X₃ = Budaya kerja
- b₁-b₃ = Parameter yang diukur
- e = Error (Residual)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda, di mana alat analisis tersebut digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediksi. Penelitian ini mencoba untuk melihat seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil olah data dengan alat analisis SPSS Release 16.0, diperoleh hasil analisis regresi berganda pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
a	1,556	0,310		5,017	0,000
X ₁	0,240	0,085	0,336	2,830	0,008
X ₂	0,283	0,070	0,434	4,056	0,000
X ₃	0,173	0,069	0,297	2,514	0,017
Adjusted R Square = 0,609			F _{hitung} = 0,000		
R Square = 0,640			α = 0,05		

Berdasarkan nilai-nilai yang ditunjukkan pada Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,556 + 0,240X_1 + 0,283X_2 + 0,173X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas, memberikan gambaran mengenai besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, di mana variabel independen, yang terdiri dari kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan budaya kerja (X_3) memiliki arah positif terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut penjelasan hasil perhitungan dari nilai-nilai pada Tabel 2 di atas:

a. Koefisien Regresi Konstanta (a)

Nilai a sebesar 1,556 memiliki arti bahwa jika tidak ada kenaikan nilai atau sama dengan nol dari variabel kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan budaya kerja (X_3), maka nilai kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah sebesar 1,556.

b. Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Nilai X_1 sebesar 0,240 memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini bermakna bahwa semakin puas pegawai dalam bekerja, khususnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

c. Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Nilai X_2 sebesar 0,283 memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini bermakna bahwa semakin disiplin pegawai dalam bekerja, khususnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

d. Koefisien Regresi Variabel Budaya Kerja (X_3)

Nilai X_3 sebesar 0,173 memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif antara variabel budaya kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini bermakna bahwa semakin baik budaya kerja pegawai dalam bekerja, khususnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (Uji Simultan)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini, menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas F_{sig} terhadap nilai α (0,05) pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai F_{sig} lebih kecil dari taraf kepercayaan 95% ($0,000 < 0,05$). Hal ini memberikan makna bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah; atau dengan kata lain hipotesis pertama dalam penelitian ini, secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (Uji Parsial Variabel Kepuasan Kerja)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini, menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi

Tengah. Untuk menguji hipotesis kedua dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas t_{sig} terhadap nilai α (0,05) pada tingkat kepercayaan 95%. Jika nilai probabilitas $t_{sig} < \alpha$, maka terdapat pengaruh yang signifikan; sebaliknya jika nilai probabilitas $t_{sig} > \alpha$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, nilai t_{sig} variabel kepuasan kerja (X_1) lebih kecil dari taraf kepercayaan 95% ($0,008 < 0,05$). Dengan demikian, nilai ini memberikan makna bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah; atau dengan kata lain hipotesis kedua dalam penelitian ini, secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini, menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Untuk menguji hipotesis ketiga dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas t_{sig} terhadap nilai α (0,05) pada tingkat kepercayaan 95%. Jika nilai probabilitas $t_{sig} < \alpha$, maka terdapat pengaruh yang signifikan; sebaliknya jika nilai probabilitas $t_{sig} > \alpha$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, nilai t_{sig} variabel disiplin kerja (X_2) lebih kecil dari taraf kepercayaan 95% ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, nilai ini memberikan makna bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah; atau dengan kata lain hipotesis ketiga dalam penelitian ini, secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil Pengujian Hipotesis Keempat (Uji Parsial Variabel Budaya Kerja)

Hipotesis keempat dalam penelitian ini, menyatakan bahwa variabel budaya kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Untuk menguji hipotesis keempat dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas t_{sig} terhadap nilai α (0,05) pada tingkat kepercayaan 95%. Jika nilai probabilitas $t_{sig} < \alpha$, maka terdapat pengaruh yang signifikan; sebaliknya jika nilai probabilitas $t_{sig} > \alpha$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, nilai t_{sig} variabel budaya kerja (X_3) lebih kecil dari taraf kepercayaan 95% ($0,017 < 0,05$). Dengan demikian, nilai ini memberikan makna bahwa variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah; atau dengan kata lain hipotesis keempat dalam penelitian ini, secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi atau variasi pengaruh variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam penelitian ini, ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,609. Nilai tersebut memberikan makna bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, dengan nilai sebesar 0,609 atau 60,9%; sedangkan selebihnya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model (e) dalam penelitian

ini. Artinya, dalam penelitian ini ada variabel lain yang tidak diteliti dan turut memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Dalam penelitian ini, keeratan hubungan di antara variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi (*R Square*). Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (*R Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,640 lebih besar daripada nilai yang disyaratkan, yakni 0,5. Nilai tersebut memberikan makna bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang kuat di antara variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, serta pengetahuan dan pengalaman yang peneliti dapatkan selama proses penelitian, maka direkomendasikan saran sebagai berikut:

- a. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah hendaknya melakukan evaluasi mengenai kontribusi tingkat kepuasan kerja, kedisiplinan, dan budaya kerja yang

diterapkan terhadap kinerja masing-masing pegawai.

- b. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah hendaknya mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh instansi selama ini, sehingga dapat melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai di kemudian hari.
- c. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah hendaknya harus lebih banyak memberi dukungan kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan lebih bisa menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi pegawai, sehingga dengan ini kinerja pegawai akan dapat lebih ditingkatkan.

Riduwan. 2008. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: CV. Alfabeta.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur, penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan inayah-Nya, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan oleh penulis. Shalawat serta salam penulis persembahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta segenap keluarga dan sahabat-Nya, yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Bapak Prof. Dr. Syahir Natsir, SE., M.Si., selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. H. Saharuddin Kaseng, SE., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu memberikan masukan-masukan dalam bentuk konsep teoritis, demi kesempurnaan kualitas penulisan karya ilmiah ini. Semoga artikel ini, memberikan makna dan manfaat tersendiri bagi semua pihak yang membutuhkan. Amin.

DAFTAR RUJUKAN

Rangkuti, Freddy. 2007. *Riset Pemasaran*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.