

**Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi,
Penempatan Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY)**

*Ikaton¹, Lukas Agung Heriputranto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kristen Immanuel Yogyakarta

*Corresponding Email: ikaton@student.ukrimuniversity.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of individual characteristics, organizational culture, job placement and work environment partially and simultaneously on the performance of employees of the DIY Manpower and Transmigration Office. The type of research used in this research is quantitative research. This research was conducted at the DIY Manpower and Transmigration Office with 100 respondents as a sample in the study. In this study, research data collection used a questionnaire (questionnaire) distributed directly to employees of the DIY Manpower and Transmigration Office. The research instrument test uses validity and reliability tests and classical assumptions. As for the data analysis techniques used in this study are simple regression analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study shows that partially the individual characteristics variable has no effect on employee performance, and organizational culture, job placement and work environment partially affect employee performance. Simultaneously the variables of individual characteristics, organizational culture, job placement and work environment have a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.000.

Keywords: individual characteristics, organizational culture, job placement, work environment, performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dengan responden sebanyak 100 orang pegawai sebagai sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner (angket) yang disebarluaskan secara langsung kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan asumsi klasik. Sedangkan untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi linear berganda.

Dimana berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam mengelola perusahaan dan menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan keberhasilan yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan yang lain. Diantara beberapa faktor tersebut yang sangat besar peranannya adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat mempertahankan dan menunjang kelangsungan hidup pegawai.

Aspek sumber daya manusia ini merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan mengingat semakin ketatnya persaingan di dunia bisnis yang semakin luas. Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bagi perusahaan hanya dapat dicapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki performa optimal dalam menjalankan kegiatan di perusahaan agar tujuan dapat tercapai.

Samsudin dalam Adamy (2016:1) mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Pendapat lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia menurut Rivai dan Jauvani dalam Adamy (2016:3) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan pengetahuan

tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Karakteristik individu menurut Thoha dalam Adamy (2016:15) Karakteristik Individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang pegawai baik bersifat positif maupun negatif. Ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang pegawai yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Selanjutnya Jatmiko dan Indah (2021:1) karakteristik individu merupakan perbedaan kepribadian setiap pegawai dalam menyikapi pekerjaan yang dijalankan. Atas dasar ketidaksamaan karakter setiap individu pegawai yang bekerja ini, hendaknya perusahaan mampu memahami perbandingan kinerja setiap pegawai guna menentukan kebijakan-kebijakan pemberian tugas yang sesuai dengan karakter kepribadian setiap pegawai. Adapun menurut Robbins dalam Adamy (2016) mengatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, status perkawinan dan masa kerja dalam organisasi.

Selain karakteristik individu masalah budaya organisasi dalam sebuah perusahaan turut pula menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Budaya organisasi menurut Robbins dalam Adamy (2016:32) adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Selanjutnya Kreitner dan Kinicki dalam Adamy (2016:28) memberikan pengertian bahwa, budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan yang

tidak disadari, tetapi mudah disebarluaskan, kehadirannya tidak disadari oleh individu tetapi dipatuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organisasi, memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota.

Penempatan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Ardana dan Utama (2012:82) menyatakan bahwa penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Disamping karakteristik individu, budaya organisasi dan penempatan kerja, masalah lingkungan kerja tempat dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal karena merasa aman dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang berada lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2010) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Meskipun lingkungan kerja tidak menjalankan proses kerja di perusahaan, namun lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses kerja tersebut. Lingkungan

kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja.

Karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja, dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor dari sekian banyak faktor sumber daya manusia yang akan diamati lebih dalam pada penelitian ini karena dinilai mempengaruhi kinerja pegawai sesuai hasil riset dari beberapa ahli ekonomi di bidang manajemen sumber daya manusia. Kaitannya dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, sebagai instansi yang memiliki jangkauan wilayah pekerjaan pada seluruh kabupaten/kota DIY yang tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Namun demikian, hal ini tidak dapat terpenuhi secara merata pada diri seluruh pegawai yang ada karena adanya karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja yang dinilai berbeda diantara pegawai yang ada.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia dengan menitik beratkan penekanan pada masalah karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja menjadi bahan perhatian serius pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY sebagai salah satu instansi yang memiliki tugas pokok dan fungsi melaksanakan tugas membina, mengendalikan, dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja. Di instansi inilah aktivitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pengawasan yang mampu mengatasi dan memberikan solusi atas segala permasalahan yang ada sehubungan dengan penyelenggaraan pelayanan publik di seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di DIY. Namun ternyata masih terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh pegawai dimana masih terlihat karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan

kerja yang kurang sesuai dengan pencapaian tujuan, visi dan misi yang ingin diwujudkan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY seperti yang telah dipaparkan sebelumnya melalui kinerja yang ditunjukkan pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Samsuddin (2006:22) berpendapat bahwa, manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Rivai dan Jauvani (2009:1) mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan tentang pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia yang meliputi, segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Karakteristik Individu

Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik

biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Sedangkan menurut Thoah (2003) karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2005) ada tiga karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi yaitu minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka; jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri; dan kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestise.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seorang pegawai dengan pegawai yang lainnya, sehingga perusahaan dalam melakukan perekrutan, pengembangan karir dan meningkatkan kinerja karyawan dapat mempertimbangkan dari karakteristik individu sebagai karyawan.

3. Budaya Organisasi

Wibowo (2011: 19) mengatakan budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kerjanya. Menurut Robbins dan Judge (2015: 358) dengan budaya yang kuat akan menurunkan tingkat perputaran pekerja karena hal ini memperlihatkan adanya perjanjian yang tinggi mengenai apa yang direpresentasikan oleh organisasi. Kebulatan suara bertujuan membangun kekompakan, loyalitas, dan komitmen organisasi. Kualitas ini, pada gilirannya, akan mengurangi

kecenderungan para pekerja untuk mengundurkan diri.

4. Penempatan

Hariandja (2002:156) mendefinisikan penempatan sebagai proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau berbeda. Sedangkan menurut Schuler dan Jackson (1997:267) berpendapat bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut. Adapun menurut Sondang (2008:168) menyatakan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru saja, akan tetapi berlaku juga bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi serta demosi. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah kebijakan akhir dari proses seleksi pegawai untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam sebuah perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Sedarmayanti dalam Gultom (2021:1) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Robbins (2003:86) mendefinisikan lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian yang secara langsung berkaitan dengan

pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sutrisno (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

6. Kinerja

Menurut Dessler (2011:322) manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja dalam suatu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Bila direncanakan dengan benar maka penetapan tujuan yang jelas bagi masing-masing karyawan akan dapat ditentukan dengan baik. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan definisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

7. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang sudah dinyatakan pada bentuk pertanyaan Sugiyono (2022:156). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan tinjauan teori

maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Ho1: Tidak ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
- b. Ha1: Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
- c. Ho2: Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
- d. Ha2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
- e. Ho3: Tidak ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
- f. Ha3: Terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
- g. Ho4: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
- h. Ha4: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
- i. Ho5: Tidak ada pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
- j. Ha5: Terdapat pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2022:82) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme melihat realistik/ gejala/ fenomena

itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2022 hingga Januari 2023 meliputi observasi awal, pengumpulan data, pengolahan data dan proses bimbingan langsung. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Jl. Ring Road Utara Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman DIY dimana objek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Menurut Sugiyono (2022:181) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Menurut Sugiyono (2022:182) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pengambilan sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden, dimana sampelnya adalah pegawai dinas tenaga kerja dan Transmigrasi DIY. Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2022: 264). Menurut Ghazali (2018:159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Seluruh butir pertanyaan variabel

independen (karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja, lingkungan kerja) dinyatakan valid karena semua item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Sedangkan untuk variabel dependen (kinerja) pada butir pertanyaan kesatu dan ketujuh dinyatakan tidak valid dan butir lainnya dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Semua item pertanyaan yang digunakan dinyatakan reliabel karena semua item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel yang artinya menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan untuk melakukan penelitian. Tingkat reliabilitas karakteristik individu sebesar 0,701, reliabilitas budaya organisasi sebesar 0,833, reliabilitas penempatan kerja sebesar 0,817, reliabilitas lingkungan kerja sebesar 0,821 dan kinerja sebesar 0,464. Berdasarkan data, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh kuesioner tersebut valid dan reliabel karena mampu memberikan informasi yang akurat bagi peneliti.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh hasil signifikan sebesar 0,200 hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Dapat disimpulkan uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF $X_1 = 1,269$, nilai VIF $X_2 = 1,719$, nilai VIF $X_3 = 1,375$ dan VIF $X_4 = 1,334$ sehingga dapat disimpulkan menurut uji VIF dan tolerance bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai VIF dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10.

5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh hasil signifikan residual dari variabel bebas karakteristik individu sebesar 0,937, budaya organisasi 0,015, penempatan kerja 0,035 dan lingkungan kerja 0,164 hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji T

Tabel 1
Hasil Uji T

No	Hipotesis	Nilai	Keterangan
1	Variabel karakteristik individu	Thitung =2,467 Sig t =0,015 Ttabel =1,661	Ho1 ditolak/Ha1 diterima
2	Variabel budaya organisasi	Thitung =5,220 Sig t =0,000 Ttabel =1,661	Ho1 ditolak/Ha1 diterima
3	Variabel penempatan kerja	Thitung =4,460 Sig t =0,000 Ttabel =1,661	Ho1 ditolak/Ha1 diterima
4	Variabel lingkungan kerja	Thitung =3,677 Sig t =0,000 Ttabel =1,661	Ho1 ditolak/Ha1 diterima

Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja. Berdasarkan data pada Tabel 4.15 diketahui bahwa t hitung sebesar 2,467 dan t tabel sebesar 1,661 yang artinya t hitung $>$ t tabel, maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima dan nilai Sig t sebesar 0,015 yang berarti tingkat signifikansi $>$ 0,05 maka H_{o1} diterima dan H_{a1} ditolak, jadi dapat disimpulkan variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan data pada Tabel 4.15 diketahui bahwa t hitung sebesar 5,220 dan t tabel sebesar 1,661 yang artinya t hitung $>$ t tabel, maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima dan nilai Sig t sebesar 0,000 yang berarti tingkat signifikansi $<$ 0,05 maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, jadi dapat disimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh variabel penempatan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan data pada Tabel 4.15 diketahui bahwa t hitung sebesar 4,460 dan t tabel sebesar 1,661 yang artinya t hitung $>$ t tabel, maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima dan nilai Sig t sebesar 0,000 yang berarti tingkat signifikansi $<$ 0,05 maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, jadi dapat disimpulkan variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan data pada tabel Tabel 4.15 diketahui bahwa t hitung sebesar 3,677 dan t tabel sebesar 1,661 yang artinya t hitung $>$ t tabel, maka H_{o3} ditolak dan H_{a3}

diterima dan nilai Sig t sebesar 0,000 yang berarti tingkat signifikansi < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, jadi dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

7. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.error
1	14.890	2.924
(Constant)		
Karakteristik Individu	.005	.060
Budaya Organisasi	.185	.075
Penempatan Kerja	.138	.065
Lingkungan Kerja	.082	.058

Konstanta a bernilai 14,890 menunjukkan jika variabel independen (karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja) bernilai, maka variabel dependen (kinerja) sebesar 14.890.

Koefisien regresi (b1) dari variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,005 menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel karakteristik individu maka mempengaruhi kinerja sebesar 0,005. Maka bila koefisien variabel karakteristik individu semakin besar dan angka variabel karakteristik individu naik satu satuan maka kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY meningkat.

Koefisien regresi (b2) dari variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,185 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel budaya organisasi maka mempengaruhi kinerja sebesar 0,185. Maka bila koefisien variabel budaya organisasi semakin besar dan angka variabel budaya organisasi naik satu satuan maka kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY meningkat.

Koefisien regresi (b3) dari variabel penempatan kerja (X3) sebesar 0,138 menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel penempatan kerja maka mempengaruhi kinerja sebesar 0,138. Maka bila koefisien variabel penempatan kerja semakin besar dan angka variabel penempatan kerja naik satu satuan maka kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY meningkat.

Koefisien regresi (b4) dari variabel lingkungan kerja (X4) sebesar 0,082 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel penempatan kerja maka mempengaruhi kinerja sebesar 0,082. Maka bila koefisien variabel lingkungan kerja semakin besar dan angka variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY meningkat.

8. Uji F

Tabel 3
Hasil Uji F

Model	Anova ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	148.440	4	37.110	8.941	.000 ^b
Residual	394.310	95	4.151		
Total	542.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui f hitung sebesar 8,941 dan f tabel sebesar 2,44 artinya f hitung > f tabel, dan nilai Sig f sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

Berdasarkan uji regresi berganda menggunakan variabel karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dimana hasil penelitian pada tabel 4.13 hasil uji F adalah F hitung $8.941 \geq F$ tabel 2.44 yang Ho5 ditolak dan berarti Ha5 diterima. Sehingga dapat

disimpulkan karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Tingkat signifikan pada Tabel 4.13 adalah sebesar 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$ yang artinya secara simultan variabel karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh Positif terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terbukti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan persentase dari 100 responden karyawan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY peneliti dapat menyampaikan kesimpulan, sebagai berikut: pegawai didominasi berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54 orang, berdasarkan tingkat usia 36-50 Tahun sebanyak 56 orang, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 57 orang, sebagian besar memiliki masa kerja 1-10 tahun sebanyak 37 orang, serta sebagian besar memiliki jabatan sebagai staf sebanyak 87 orang.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY tidak terbukti.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi DIY. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terbukti.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terbukti.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dengan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terbukti. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga bahwa karakteristik individu, budaya organisasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terbukti.

REFERENSI

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktek dan Penelitian)*. Aceh: Unimal Press.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Djoharam, H., Lengkong, V. P. ., & Tielung, M. V. (2014). Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 2(1), 385–394.

- Gultom, H. N., dkk. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Transekonomika-Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, 1 (2).
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Iskandar. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(1), 67–79.
- Jatmiko, U., & Indah, Y. A. (2021). Karakteristik Individu, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.10, No.1
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktika*. PT. Raja grafindo Persada, Depok.
- Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi*, 7 (1).
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mathis Robert L. dan Jackson H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meutia, K. I., & Cahyadi, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 119-126.
- Nurzaman, E. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Mobilindo Cikupa. *JIKB: Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, XI(1), 2396–2402.
- Nuridin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kubik Madani. Vol. 4, No. 2.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ratnasari, S. L., dkk. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 2, No. 1.
- Rustanto, A. E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Politeknik LP31 Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 7, No. 2.
- Rinaldi, S. Faisal., & Mujiyanto Bagya. (2017). *Metodologi Penelitian Dan Statistik*. Indonesia.
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja Dan Produktivitas Kerja*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, P. Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R.D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Secretum*, 9 (2).
- Sinambela, Poltak Lijan. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif (Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Public, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya)*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudarso, Eko. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Bintang Indonesia. *Jurnal Madani : Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Humaniora*, 2(1), 35-48.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian (*Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*). Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (*Kuantitatif, Kualitatif dan Studi Kasus*). Bandung: Alfabeta, CV.

Sudirjo, Achmad dan P. Ardika (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan pertama) Bandung: Bumi Aksara.

Suharti., & Herman, E. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Valanta Banyuasin. *Jurnal Kompetitif*. Vol. 9. No. 2 (01-126).

Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tampubolon, V., Lie, D., Sofiyan, S., & Ambarita, M. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Sda Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 85-96.

Wirae Gunawan, Ferdinand, & Achmad Syamsudin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 16-25.

Yusuf, A. Muri. (2017). Metode Penelitian (*Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*). Jakarta : Kencana.