

PENGARUH PROFESIONALISME, KECERDASAN INTELEKTUAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BALAI DIKLAT PUPR WILAYAH I MEDAN

¹Andi Kuncoro, ²Malik Assalih Harahap, ³Yanjahuddin, ⁴Muhammad Asrin Batubara, ⁵Heni Marito Harahap
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara
¹andi.kuncoro@gmail.com, ²malik.assalih@gmail.com, ³yanjahuddin.mm@gmail.com, ⁴mhd.asrin@gmail.com,
⁵henimarito.hrp@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether there is an effect of professionalism on employee work effectiveness. Is there an effect of intellectual intelligence on employee work effectiveness. Is there an influence of organizational culture on employee work effectiveness. Is there any influence of professionalism, intellectual intelligence and organizational culture on the work effectiveness of the employees of the PUPR Region I Medan Training Center. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of professionalism on employee work effectiveness. The influence of intellectual intelligence on employee work effectiveness. The influence of organizational culture on employee work effectiveness. The influence of professionalism, intellectual intelligence and organizational culture on the work effectiveness of the employees of the PUPR Region I Medan Training Center. The sample in this study amounted to 53 people. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study explain that the intellectual intelligence variable has a positive and significant effect on employee work effectiveness. Professionalism and organizational culture variables do not have a positive and significant effect on employee work effectiveness. The variables of professionalism, intellectual intelligence and organizational culture have a positive and significant effect on the work effectiveness of the employees of the PUPR Region I Medan Training Center.

Keywords: Professionalism, intellectual intelligence, organizational culture, work effectiveness

ABSTRAK : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh profesionalisme terhadap efektivitas kerja pegawai. Apakah ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap efektivitas kerja pegawai. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Apakah ada pengaruh profesionalisme, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengaruh profesionalisme, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Variabel profesionalisme dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Variabel profesionalisme, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.

Kata Kunci: Profesionalisme, Kecerdasan intelektual, Budaya organisasi, Efektifitas Kerja

1. Pendahuluan

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah mempunyai tujuan yang hendak

dicapai. Organisasi yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif karena tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai.

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Suatu cara penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, merupakan suatu bentuk efektivitas kerja, pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Hal ini lebih menekankan pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Sarwoto (2000:126) mengistilahkan efektivitas dengan “berhasil guna” yaitu pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelusuran studi empiris, penulis mengemukakan bahwa variabel pertama yang teridentifikasi mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah profesionalisme. Menurut Siagian (2000:163), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh orang lain. Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat tersebut memerlukan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrument pemutakhiran.

Variabel profesionalisme ini pernah dijadikan sebagai salah satu variabel dalam sebuah penelitian diantaranya oleh Ratna Andita Dewi di tahun 2016. Dimana pada penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel profesionalisme memiliki pengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian internal perusahaan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Abu Hanifah di tahun 2016 juga, dimana variabel profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya pada penelitian keduanya variabel profesionalisme memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Fenomena yang terjadi di lingkungan Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan, diketahui masih lemahnya sikap profesionalisme pegawai dalam memahami peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.

Variabel berikutnya yang mempengaruhi efektivitas kerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan adalah kecerdasan intelektual. Menurut Armansyah (2002), menyatakan bahwa *IQ* (*Intelligence Quotient*) adalah tolok ukur dari kepintaran seseorang, *IQ* bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan seseorang. *IQ* hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Seseorang yang ber-*IQ* tinggi, belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan permasalahan-permasalahan di dalam dunia kerja yang kompleks, tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari pegawai tersebut.

Beberapa penelitian mengatakan bahwa kecerdasan intelektual merupakan variabel yang dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai secara langsung, diantaranya penelitian dari Tirta Sati Ayu (2018). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan. Fenomena yang terjadi di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan diantaranya masih relatif lambatnya kemampuan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan dan masih belum sesuai pekerjaan yang dikerjakan terhadap apa yang sudah direncanakan sebelumnya.

Variabel yang terakhir yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut Wibowo (2011:55) bahwa 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. Sehingga, dengan adanya keyakinan inti bersama yang dijadikan pedoman bersama diharapkan mampu mengarahkan anggota organisasi untuk bertindak lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang berarti terhadap efektivitas kerja pegawai yakni oleh Armansyah di tahun 2016. Pada hasil penelitian mereka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi.

Adapun yang menjadi fenomena yang terjadi terkait tentang budaya organisasi di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan

Rakyat Wilayah I Medan bahwa kurangnya keterlibatan pegawai dalam menyusun kebijakan strategis perusahaan dan masih rendahnya pemahaman pegawai terhadap visi dan misi perusahaan.

1.1. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas profesionalisme, kecerdasan intelektual, budaya organisasi dan efektivitas kerja pegawai Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.

1.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.
- 2) Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.
- 4) Profesionalisme, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis:

- 1) Pengaruh profesionalisme terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.
- 2) Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap efektivitas kerja pegawai pegawai di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.
- 3) Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.
- 4) Pengaruh profesionalisme, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subjek penelitian, dimana pegawai yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan yang berjumlah 55 orang dengan rincian sebagai berikut.

Menurut Sugiyono (2014:78), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

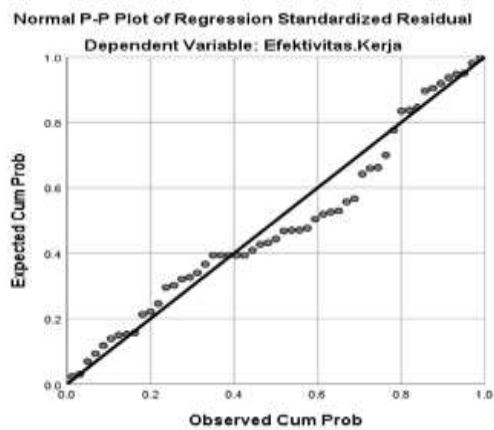
Dengan teknik penarikan sampel secara *total sampling*, maka sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan (1 orang pimpinan tertinggi dan peneliti tidak dilakukan penelitian).

2.2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Normalitas Data

Pada output SPSS seperti gambar diatas diketahui bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	4.570	2.715		1.684	.099		
	Profesionalisme	.029	.064	.040	.452	.653	.778	1.285
	Kecerdasan.Intel.	.208	.088	.225	2.375	.022	.662	1.511
	Budaya.Org	.581	.085	.673	6.833	.000	.614	1.628

a. Dependent Variable: Efektivitas.Kerja

Berdasarkan nilai hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh data nilai *VIF* sebesar 1.285, 1.511 dan 1.628 dengan nilai toleransi 0.778, 0.662, dan 0.614, hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas, dimana semua angka *VIF* berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

2.4. Uji Heterokedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso

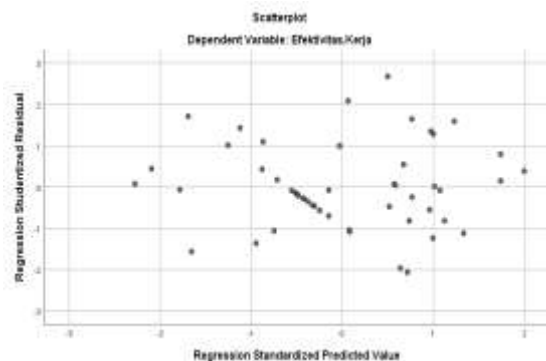
data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

2.3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2004:203), pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

(2004:208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pola Scatterplot seperti pada gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah

angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

3. Analisa dan Evaluasi

3.1. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple linier*

regression method), untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS dengan hasil data seperti pada tabel diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
B	Std. Error							
(Constant)	4.570	2.715		1.684	.099			
1 Profesionalisme	.029	.064	.040	.452	.653	.778	1.285	
Kecerdasan.Intel	.208	.088	.225	2.375	.022	.662	1.511	
Budaya.Org	.581	.085	.673	6.833	.000	.614	1.628	

a. Dependent Variable: Efektivitas.Kerja

Persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh dari Tabel 1, sebagai berikut :

$$Y = 4,570 + 0,029 X_1 + 0,208 X_2 + 0,581 X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien X_1 (profesionalisme) mempunyai nilai positif yaitu 0,029, hal ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Sementara itu pada persamaan diatas bahwa koefisien X_2 (kecerdasan intelektual) memiliki nilai positif yaitu 0,208. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Sedangkan berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X_3 (budaya organisasi) memiliki nilai positif

yaitu 0,581. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.

Hal ini berarti semua variabel profesionalisme, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi yang saat ini berlaku di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan telah mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai walaupun nilainya tersebut bervariasi.

3.2. Pengujian Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis berpengaruh secara simultan antara profesionalisme, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.173	3	105.058	39.577	.000 ^b
	Residual	130.072	49	2.655		
	Total	445.245	52			

a. Dependent Variable: Efektivitas.Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya.Org, Profesionalisme, Kecerdasan.Intel

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai F-hitung adalah 39,577 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = N - k = 53 - 4 = 49$, maka nilai F-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah **2,79**.

Oleh karena itu nilai F-hitung $>$ F-tabel ($39,577 > 2,79$) dan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa profesionalisme, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas

kerja pegawai dalam bekerja di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.

3.3. Pengujian Parsial (Uji t)

1) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Efektivitas Kerja

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel multikolinearitas. Dengan derajat bebas pengujian (df) adalah $N-k = 53 - 4 = 49$. Maka nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah **2,009**.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial X₁ Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Profesionalisme	.029	.064	.040	.452	.653	.778	1.285

a. Dependent Variable: Efektivitas.Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,452, maka nilai t-hitung < t-tabel ($0,452 < 2,009$), maka dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya variabel profesionalisme secara parsial tidak ada pengaruh signifikan efektivitas kerja pegawai dalam bekerja di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.

2) Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Efektivitas Kerja

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel multikolinearitas. Dengan nilai **t-tabel** yang sama dengan data di atas sebesar **2,009** pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji Parsial X₂ Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Kecerdasan.Intel	.208	.088	.225	2.375	.022	.662	1.511

a. Dependent Variable: Efektivitas.Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS, Tahun 2020

Dari hasil perhitungan SPSS maka nilai t-hitung sebesar 2,375, jadi nilai t-hitung > t-tabel ($2,375 > 2,009$), maka dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya variabel kecerdasan intelektual secara parsial ada pengaruh signifikan efektivitas kerja pegawai dalam bekerja di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja

Variabel ketiga adalah menguji budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel multikolinearitas. Pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) maka nilai **t-tabel** sebesar **2,009**.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial X₃ Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Budaya.Org	.581	.085	.673	6.833	.000	.614	1.628

a. Dependent Variable: Efektivitas.Kerja

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dengan nilai t-hitung 6,833 maka t-hitung > t-tabel (6,833 > 2,009), dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel budaya organisasi secara parsial ada pengaruh signifikan efektivitas kerja pegawai dalam bekerja di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan.

3.4. Pengujian Koefisien Determinasi

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R^2 atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini. Untuk variabel independen lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai $Adjusted R^2$.

Tabel 5. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.690	1.629

a. Predictors: (Constant), Budaya.Org, Profesionalisme, Kecerdasan.Intel

Maka pada tabel diatas menunjukkan nilai $Adjusted R^2$ adalah 69,0% variabel efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi sedangkan sisanya tidak dilakukan dalam penelitian ini. Dengan kata lain variabilitas Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Pupr Wilayah I Medan dapat diterangkan Oleh Variabel profesionalisme, Kecerdasan Intelektual dan Budaya Organisasi sebesar 69%, Sedangkan Sisanya Sebesar 31% disebabkan Oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.046 > 2,013) dan nilai signifikansi 0,049 < 0,05.
- 2) Variabel kematangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.196 > 2,013) dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05.
- 3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.025 > 2,013) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
- 4) Variabel kepemimpinan, kematangan pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Batu

Bara dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (19.336 > 2,66) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

- 5) Pengaruh variabel kepemimpinan, kematangan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara sebesar 63%, sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlina Yulianti Dyah Suryadiningrum (2014), Pengaruh Kematangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Himalaya Garment Kota Malang), Jurnal administrasi Bisnis, Vol.1 No. 1.
- Andari (2016), Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Banten, Jurnal Sains Manajemen, Volume.2 No.2 Juni 2016
- Arikunto, Suharsismi. (2011). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2011). Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I). Jakarta : Indeks.
- Dewa Putu Meles Arta (2015), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada KPP Bea dan Cukai Tipe

- Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung, Juima, Vol, 5 No. 1 Maret 2015
- Fauzi, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Individuonal dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol 1, No 1
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely, James H., and Konopaske (2009) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York, McGraw Hill
- Goleman, D. (2014). *Emotional Entellegent*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., (2011) *Multi Journal ple Intelligences and Leadership*, New Jersey, Lawrence Erlbaum
- Ridwan. (2013). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung* : Alfabeta
- Robbins S.P & Judge, T.A. 2013. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rush, Michael dan Althoff, Phillip. (2009). *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), *Research Methods for Busines. A Skill Building Approach*. Fifth Edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Siagian, Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (1989). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Smithson, Janet., Suzan Lewis (2013). *Is job insecurity changing the psychological contract*. *Personnel Review* ,29(6):1-15
- Sri Isworo Ediningsih, Wisnalmawati Wisnalmawati (2009), *Pengaruh Kematangan Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Situasional Pengusaha Perempuan Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, Vol. 7 No. 1
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Suryana Sumantri (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Thoha, Miftah. (2001). *Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalisasi*, Pusdiklat Pegawai Depdiknas, Sawangan, Bogor.
- Terry George dan Rue, Leslie W alih bahasa Sadeli (2011), *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta.
- Triton PB (2015), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu Yogyakarta.
- _____ (2006), *SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik*, Andi Yogyakarta.
- Tri Widari (2016), *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKD Daerah Istimewa Jogjakarta*, Tesis UNY
- Yukl, G. (2013). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia (kelima). Cetakan kedua. Penerbit PT Indeks, Jakarta.