



The Effect Of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance In The Youth and Sports Tourism Service in Seluma Regency

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma

Irana Dewi¹⁾; Ida Ayu Made Er meytha Gayatri²⁾; Sri Handayani³⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ iranadewi2e@gmail.com ; ²⁾ cinta.gayatri@yahoo.com ; ³⁾ iehandayani27@unived.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [19 November 2022]

Revised [29 Desember 2022]

Accepted [05 Januari 2023]

KEYWORDS

Work Discipline,
Organizational Culture,
Employee Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini 35 orang pegawai ASN dan honorer, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 8,306 + 0,464X_1 + 0,372 X_2 + 4,788$, Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai t hitung (3,169) lebih besar dari t tabel (1,692) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai t hitung (2,801) lebih besar dari t tabel (1,692) dan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) bahwa nilai F hitung (29,121) lebih besar dari F tabel (3,29) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,645 artinya bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and organizational culture on employee performance at in the Youth and Sports Tourism Service in Seluma Regency. Samples were 35 Civil Servants and honorary employees, data was collected using a questionnaire and the analytical method used was multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination test. From the research results obtained multiple linear regression equation $Y = 8.306 + 0.464X_1 + 0.372 X_2 + 4.788$, Work discipline has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of partial hypothesis testing (t test) that the calculated t value (3.169) is greater than t table (1.692) and a significance value of 0.003 is less than 0.05, Organizational culture has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of partial hypothesis testing (t test) that the t count (2.801) is greater than t table (1.692) and a significance value of 0.009 is less than 0.05, Work Discipline and Organizational Culture have a jointly significant influence on Employee Performance this is evidenced by the results of simultaneous hypothesis testing (test F) that the calculated F value (29.121) is greater than F table (3.29) and a significant value of 0.000 is less than 0.05. The coefficient of determination is 0.645, meaning that work discipline (X1) and organizational culture (X2) contribute 64.5% to performance (Y), while the remaining 35.5% is influenced by other variables not examined.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Hakim, 2014:5). Visi, misi dan tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Karena kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka setiap organisasi dituntut untuk memiliki pegawai dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi.

Kinerja menurut Afandi (2018:84) merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai, jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan organisasi akan dapat tercapai. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi.

Selain disiplin kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Menurut Sudarmayati (2014:75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi. Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di Bidang Pariwisata, Pemuda dan Olahraga berdasarkan asas otonomi tugas pembantuan. Adapun berdasarkan pra penelitian masalah yang ada di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma adalah belum maksimalnya kinerja pegawai yang disebabkan karena kurangnya disiplin kerja pegawai seperti masih ada yang datang terlambat, pulang cepat dan memanfaatkan waktu kerja untuk keperluan pribadi. Begitu juga dengan budaya organisasi, masih terlihat rendahnya keinginan dari pegawai untuk memberikan dan mengembangkan ide-ide yang penuh tantangan demi kemajuan organisasi..

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

menurut Sinambela (2016:9), menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan pengolahan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik.

Disiplin Kerja

Sinambela (2016:335) Menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Budaya Organisasi

Afandi (2018:97) mendefinisikan Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai, asumsi, keyakinan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dominan dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar mampu melakukan adaptasi eksternal dan integritas internal untuk tetap eksistensinya organisasi (Nurdin Ismail: 2012:8)

Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela(2016:481) kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, dalam Masram dan Muah 2017:138).

METODE PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Suharyadi dan Purwanto dalam Sinambela, 2021: 441)

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Disiplin kerja



- X2 : Budaya organisasi
- a : Nilai Konstanta
- b1b2 : Koefisien regresi
- e : standar eror

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara parsial(Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen (Ghozali, 2016).

Pengujian Hipotesis secara Simultan(Uji f)

Uji f(simultan) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variable independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama(Ghozali, 2016).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variable independent terhadap variable dependen.

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.306	4.788		1.735	0.092
Disiplin Kerja	0.464	0.147	0.463	3.169	0.003
Budaya Organisasi	0.372	0.133	0.409	2.801	0.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 25.00 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,306 + 0,464X1 + 0,372 X2 + 4,788$$

1. Nilai konstanta 8,306 mempunyai arti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) bernilai 0, maka variabel Kinerja Pegawai(Y) bernilai 8,306
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y)
Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja(X1) adalah sebesar 0,464 Hal ini berarti bahwa kenaikan X1 satu-satuan maka Kinerja Pegawai(Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,464 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Pengaruh Budaya Organisasi(X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y)
Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi(X2) adalah sebesar 0,372 hal ini mengandung arti bahwa kenaikan X2 satu-satuan maka variabel Kinerja Pegawai(Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,372 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Uji Hipotesis
Pengujian Hipotesis secara parsial(Uji t)
Tabel 2. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.306	4.788		1.735	0.092
	Disiplin Kerja	0.464	0.147	0.463	3.169	0.003
	Budaya Organisasi	0.372	0.133	0.409	2.801	0.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Nilai thitung (3,169) > dari ttabel(1,692) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Disiplin Kerja(X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja(Y) pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma.

Nilai thitung (2,801) > ttabel (1,692) dan nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Budaya Organisasi(X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma.

Pengujian Hipotesis secara
Simultan(Uji f)Tabel 3. Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.367	2	104.683	29.121	.000 ^b
	Residual	115.033	32	3.595		
	Total	324.4	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Nilai Fhitung(29,121) > Ftabel (3,29) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka menunjukkan bahwa secara bersama-sama Disiplin Kerja(X1) dan Budaya Organisasi(X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma.

Koefisien Determinasi
Tabel. 4 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	0.645	0.623	1.896

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,645. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja(X1) dan Budaya Organisasi(X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja



Pegawai(Y) sebesar 64,5 % sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,003 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Artinya apabila Pegawai memandang pentingnya disiplin kerja maka kinerja akan dapat ditingkatkan. Kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, menggunakan waktu sebaik mungkin. Dalam bekerja pegawai diberikan sarana dan prasarana yang dapat menunjang dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memanfaatkan dan menjaga sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat Budaya Organisasi maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma juga akan semakin meningkat. Artinya apa bila pegawai memandang pentingnya budaya organisasi seperti Adanya keberanian mengambil resiko dalam mengembangkan ide-ide baru, budaya kerjasama dengan rekan kerja maupun atasan, budaya teliti, akurat dan menetapkan target kerja. maka kinerja pegawai akan meningkat. Secara konseptual bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi adalah karena adanya kesamaan persepsi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 8,306 + 0,464X_1 + 0,372X_2 + 4,788$, Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai t hitung (3,169) lebih besar dari t tabel (1,692) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai t hitung (2,801) lebih besar dari t tabel (1,692) dan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) bahwa nilai F hitung (29,121) lebih besar dari F tabel (3,29) dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,645 artinya bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Saran

Disiplin Kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka disarankan untuk meningkatkan

disiplin dalam bekerja dan memanfaatkan waktu kerja dengan baik dan maksimal. Dan disarankan kepada Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Seluma untuk tetap mempertahankan budaya organisasi yang dinilai sudah memiliki gambaran yang baik dan meningkatkan yang masih lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanaf Publishing. Ghazali, Imam. 2016. Aplikasi analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro
Hakim, Abdul. 2014. Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Semarang: Ef Press Digimedia

- Masram & Muah.2017.Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Siduarjo:Penerbit Zifatama
Publisher Nurdin, Ismail.2012. Budaya Organisasi, Konsep Teori dan Implementasi.
Malang:UB.Press
- Sinambela, Lijan P& Sarton Sinambela. 2022. Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik.
Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara
Sudarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung:Cv.Mndar Maju
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatifdan R&D. CetakanKe 22. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, Wayan Gede & Desak Ketut Sintaasih 2017. Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus, Dan
Aplikasi Penelitian.Denpasar: CV.Setia Bakti