

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS PARIWISATA KABUPATEN PESISIR BARAT PROVINSI LAMPUNG

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK CULTURE ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF TOURISM DEPARTMENT OF PESISIR BARAT REGENCY LAMPUNG PROVINCE

Yunia Rahmawati¹, M. Rafieq Adi Pradana²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: yunia851@gmail.com

Abstrak

Fakta yang terlihat di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung adalah tingkat disiplin kerja yang dijalankan masih belum cukup baik. Selain itu, ada masalah dengan budaya kerja yang lemah yaitu pegawai enggan untuk melakukan yang terbaik dengan mengerahkan seluruh upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Diperkirakan pelaksanaan disiplin kerja serta keadaan budaya kerja ini berdampak negatif pada tingkat kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja organisasi. Permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini adalah: apakah ada pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja organisasi. Hipotesis pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja organisasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 57,9% sedangkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 55,1%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 60,5%, sedangkan sisanya sebesar 39,5% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini..

Kata kunci: Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Organisasi

Abstract

The fact that can be seen from the performance of Tourism Department of Pesisir Barat Regency in Lampung Province, is that the level of work discipline is not good enough. Apart from that, there is a problem with a weak work culture, that the employees are reluctant to do their best by mobilizing all their efforts to achieve organizational goals. It is estimated that the implementation of work discipline and the state of work culture will have a negative impact on the level of organizational performance. The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work culture on organizational performance. The problem formulated in this research is that: is there any influence of work discipline and work culture, either partially or simultaneously, on organizational performance. The hypotheses in this research are that work discipline and work culture influences both partially and simultaneously on organizational performance. The sample in this study consisted of 30 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS statistical tools. The results of hypotheses testing show that work discipline partially has a positive influence on organizational performance with a contribution of 57.9%. Work culture has a positive influence on organizational performance with a contribution of 55.1%. Simultaneous hypothesis testing shows that work discipline and work culture together have a positive influence on organizational performance with a contribution of 60.5%, while the remaining 39.5% is a variation of other variables outside this research.

Keywords: Work Discipline, Work Culture, Organizational Performance

PENDAHULUAN

Upaya pemberdayaan aparatur agar lebih profesional, responsif, dan transparan oleh Pemerintah Daerah merupakan salah satu poin yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Sejalan dengan itu, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kebutuhan yang utama pada setiap instansi pemerintah. Peningkatan kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk memperbaiki sikap kerja menjadi perilaku kerja yang mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang. Perilaku ini dianggap faktor fundamental yang secara dominan memberi pengaruh pada setiap keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Guna memastikan apakah pedoman operasional pelaksanaan tugas sudah sejalan pada upaya mewujudkan tujuan secara efektif dan efisien, maka penerapan disiplin kerja kepada setiap anggota instansi pemerintah sangatlah penting. Disiplin mengikat semua pegawai untuk menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada suatu organisasi. Hasil penelitian (Yana *et al.*, 2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSU Fajar Emas Sejahtera. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian (Marlius & Vebrian, 2020) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja. Pembuktian empirik sebagaimana dilakukan oleh para peneliti di atas membuktikan bahwa betapa pentingnya riset tentang disiplin kerja di dalam suatu organisasi guna mengurai permasalahan serta memberikan solusi yang tepat demi terwujudnya efektivitas kerja dan performa organisasi yang maksimal. Sejalan dengan itu secara

konseptual (Davis & Newstrom, 2014) mengatakan pentingnya riset disiplin untuk mengetahui sejauh mana penegakkan aturan dapat menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, serta nilai-nilai yang telah digariskan oleh organisasi. Menurut (Muchdarsyah, 2014) menyatakan pentingnya riset disiplin karena hal ini melibatkan aspek latihan pengembangan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.

Disiplin pegawai pada dasarnya bisa terlihat pada kehadiran, masuk kantor atau ada tidaknya pegawai yang datang terlambat, sesuai dengan jadwal masuk dan pulang kerja. Perilaku negatif seperti datang terlambat ini termasuk dalam kategori sikap pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin yang diterapkan di dalam organisasi. Untuk itu, terhadap sikap demikian perlu pelaksanaan penjatuhan sanksi terhadap pelanggar disiplin yang dilakukan dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. Disiplin kerja yang diterapkan di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung belum bisa menimbulkan kesadaran para pegawai untuk dengan sukarela menjalankannya. Hal ini terjadi karena disiplin kerja yang diterapkan kurang maksimal, sehingga pegawai sulit dipengaruhi untuk bekerja lebih baik. Kurangnya disiplin pegawai terhadap aturan maupun pelaksanaan tugas yang mengacu kepada pedoman yang berlaku disebabkan kondisi pegawai yang heterogen dalam segi pengalaman, pendidikan, kemampuan yang dimilikinya, status, dan tujuan pegawai.

Upaya lain dalam menciptakan tingkat kinerja yang tinggi salah satunya adalah pelaksanaan budaya kerja yang baik, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan terciptanya budaya

kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian (Hakim *et al.*, 2022) menyatakan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian (Warman, 2020) menyimpulkan hal yang sama yaitu budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kajian empirik sebagaimana disampaikan beberapa peneliti di atas menunjukkan pentingnya penelitian tentang bagaimana budaya kerja dapat diterapkan secara komprehensif di dalam organisasi untuk mendukung terciptanya kinerja secara optimal.

Sejalan dengan itu secara konseptual (Tika, 2015) menyatakan pentingnya riset tentang budaya kerja karena hal inilah yang akan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut (Ruky, 2016) menambahkan bahwa budaya kerja mencerminkan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku segenap anggota organisasi. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Fenomena yang terjadi di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung tentang budaya kerja adalah belum sepenuhnya berjalan, terlihat dari sikap beberapa pegawai yang kurang patuh

terhadap aturan kantor. Sikap kerja yang mencerminkan budaya kerja yang lemah ini tercermin dari ketepatan waktu datang dan pulang kantor.

Merujuk pada uraian di atas, penulis membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung”**.

KAJIAN TEORI

Menurut (Rivai, 2014) mengemukakan pendapat tentang disiplin sebagai berikut: “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaatisemua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan (Hasibuan, 2017) mengemukakan pendapat tentang disiplin sebagai berikut: “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selain itu, (Muchdarsyah, 2014) mendefinisikan disiplin ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut :

- a. Kata disiplin dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin *“discipline”* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Bahasa Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran).
- b. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.

- c. Kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- d. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control behaviour*).

Disiplin yang datang dari individu adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung, sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini dikarenakan takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Menurut (Davis & Newstrom, 2014) membagi dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Selain itu, (Davis & Newstrom, 2014) juga menyampaikan terdapat tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

Aparatur Sipil Negara yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin ASN dan tentu saja harus mendapatkan hukuman. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu

Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

Menurut (Soejono, 2014) menyatakan disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c. Tanggung jawab yang tinggi
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Budaya kerja menurut (Tika, 2015) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut (Moeliono, 2015), "Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi". Selain itu, (Ruky, 2016) mengemukakan bahwa budaya kerja mencerminkan cara mereka melakukan sesuatu (membuat keputusan dan melayani orang) yang dapat dilihat dan dirasakan terutama oleh orang di luar organisasi tersebut. Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku segenap anggota organisasi. Selain itu budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Budaya yang ada dalam organisasi tidak akan terlepas dari seseorang, baik secara individu maupun kelompok. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga

seseorang dalam organisasi mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau organisasinya.

Definisi mengenai kinerja organisasi dikemukakan oleh (Bastian, 2013) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari suatu organisasi setelah melakukan reformasi administrasi yang diukur berdasarkan dimensi produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Lebih jelas lagi kinerja organisasi dijelaskan dalam (Keban, 2014) mengutip *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* tahun 2003 yaitu: "Kinerja organisasi menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu (*previous performance*) dibandingkan dengan organisasi lain (*benchmarking*) dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan."

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah pencapaian hasil organisasi dalam rangka mencapai target dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Memahami tentang kinerja organisasi harus mempelajari juga mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi. Menurut (Yuwono *et al.*, 2014), faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif.

Kemudian, menurut Soesilo dalam (Atmosoeperto, 2013), kinerja suatu organisasi birokrasi di masa depan

dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
- b. Kebijakan pengelolaan berupa visi dan misi organisasi.
- c. Sumber daya manusia yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
- d. Sistem informasi manajemen yang berhubungan dengan pengelolaan database untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
- e. Sarana dan prasarana yang dimiliki yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Menurut (Hessel, 2014), setiap organisasi biasanya cenderung untuk tertarik pada pengukuran kinerja dalam beberapa aspek, yaitu aspek finansial, kepuasan pelanggan, operasi bisnis internal, kepuasan pegawai, waktu, kepuasan komunitas dan *stakeholder*.

Kumorotomo dalam (Dwiyanto, 2021) merumuskan 4 indikator penilaian terhadap kinerja organisasi, yaitu:

- a. Efisiensi, menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi.
- b. Efektivitas, menyangkut rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
- c. Keadilan, menyangkut distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan organisasi pelayanan publik.
- d. Daya tanggap, daya tanggap terhadap kebutuhan vital masyarakat, dan dapat dipertanggungjawabkan secara transparan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat. Waktu penelitian dilakukan pada Bulan Desember 2023 sampai dengan Februari 2024. Objek penelitian ini adalah permasalahan disiplin kerja, budaya kerja, dan kinerja organisasi. Berdasarkan data, Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat pada tahun 2023 didukung oleh SDM sebanyak 31 orang yang terdiri dari 17 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan 14 orang berstatus honorer. Dengan demikian, maka seluruh pegawai yang ada merupakan populasi dalam penelitian ini.

Menurut pendapat (Arikunto, 2017) apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100 orang maka populasi akan diambil seluruhnya menjadi sampel. Tetapi apabila subjek lebih dari 100 orang maka sampel yang diambil antara 10%-25% dari seluruh anggota populasi yang ada. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang menurut (Sugiyono, 2022) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel ditentukan sebanyak 30 orang yaitu dari jumlah keseluruhan populasi dikurangi penulis, dengan maksud agar hasil penelitian ini tidak bias.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan pada penelitian ini adalah :

- a. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada responden yaitu pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat.

- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat, website, dan sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
- b. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan diungkap dengan masing-masing alat antara lain:
 - 1) Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian
 - 2) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang diajukan kepada responden.
 - 3) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari laporan-laporan administrasi dan kegiatan kerja pegawai.

Metode Analisis

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian analisis kuantitatif, yaitu jenis analisis yang menggunakan angka yang dapat dihitung dan diukur dengan menggunakan alat statistik. Dalam penelitian ini, data statistik diolah menggunakan

program SPSS. Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, untuk itu kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan reliabilitasnya dengan mengujicobakan kepada 10 orang responden non sampel di luar locus penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X_1)

Untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung pada penelitian ini menggunakan uji statistik t (uji t). Kriterianya apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Uji Disiplin Kerja (X_1)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.236	3.841		5.009	.000
	Disiplin Kerja	.561	.088	.645	6.368	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien regresi antara disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,561 dengan konstanta sebesar 19,236. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 19,236 + 0,561X_1$.

Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja yaitu 6,368 dengan konstanta 5,009, pada t_{tabel} dengan db 30 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,701 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel disiplin kerja

adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung. Nilai besaran pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.761 ^a	.579	.505	1.949

A. Predictors: (Constant), Disiplin

Tabel di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,579 artinya sebesar 57,9%

variasi perubahan variabel terikat (kinerja organisasi) mampu dijelaskan oleh variabel

bebas (disiplin kerja) sedangkan sisanya 42,1% lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Budaya Kerja (X₂)

Uji pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja organisasi pada

Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Uji Hipotesis Budaya Kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.529	4.618		4.878	.000
	Budaya Kerja	.486	.106	.518	4.578	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara budaya kerja terhadap kinerja sebesar 0,486 dengan konstanta sebesar 22,529. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 22,529 + 0,486X_2$. Nilai t_{hitung} untuk budaya kerja yaitu 4,578 dengan konstanta 4,878, pada t_{tabel} dengan db 30 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,701 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel budaya kerja

pada tabel B adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima. Artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Seberapa besarnya variabel budaya kerja mampu menjelaskan variabel kinerja organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Koefisien Determinasi Budaya Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.486	2.015

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,551 artinya sebesar 55,1% variasi perubahan variabel terikat (kinerja organisasi) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya kerja) sedangkan sisanya 44,9 % lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Uji pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja organisasi di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil

pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.972	2	130.486	24.272	.000 ^b
	Residual	301.062	28	5.376		
	Total	562.034	29			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung. Nilai pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya kerja menjelaskan variabel kinerja organisasi dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 24,272 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,328. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.565	2.018

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Disiplin Kerja

Dari tabel di atas diketahui bahwa (R Square) sebesar 0,605 artinya sebesar 60,5% variasi perubahan variabel terikat (kinerja organisasi) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (disiplin kerja dan budaya kerja) sedangkan sisanya 39,5% lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Hasil perhitungan koefisien arah regresi linier berganda pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Perhitungan Regresi Berganda Disiplin, Budaya Kerja dan Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.752	4.436		3.100	.003
	Disiplin Kerja	.447	.099	.514	4.521	.000

Budaya Kerja	.240	.107	.256	2.256	.028
a. Dependent Variable: Kinerja					

Hasil koefisien arah regresi variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja organisasi (Y) sebesar 0,447 dan variabel budaya kerja (X_2) terhadap (Y) sebesar 0,240 dengan konstanta sebesar 13,752. Dengan demikian, persamaan regresi terbentuk adalah $Y = 13,752 + 0,447X_1 + 0,240X_2 + e$.

Pembahasan

Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,561 dengan konstanta sebesar 19,236. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 19,236 + 0,561X_1$, hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila skor disiplin kerja naik satu poin maka skor kinerja organisasi juga naik sebesar 0,561 poin. Nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 19,236 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat disiplin kerja ($X_1=0$), diperkirakan kinerja organisasi tetap sebesar 19,236 satuan. Arah positif regresi ini mengisyaratkan bahwa semakin baik disiplin kerja dijalankan maka kinerja organisasi juga akan semakin tinggi. Secara teoritis hal ini sesuai dengan pendapat (Davis & Newstrom, 2014) yang menyatakan disiplin kerja sebagai upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja yaitu 6,368 dengan konstanta 5,009, pada t_{tabel} dengan db 30 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,701 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung.

Besaran pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,579 artinya sebesar 57,9% variasi perubahan variabel terikat (kinerja organisasi) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (disiplin kerja) sedangkan sisanya 42,1% lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Salah satunya adalah sebagaimana yang disimpulkan oleh (Yana *et al.*, 2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Kemudian, koefisien regresi antara budaya kerja terhadap kinerja sebesar 0,486 dengan konstanta sebesar 22,529. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 22,529 + 0,485X_2$, hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila skor budaya kerja naik satu poin maka skor kinerja organisasi juga naik sebesar 0,485 poin. Nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 22,529 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat budaya kerja ($X_2=0$), diperkirakan kinerja organisasi tetap sebesar 22,529 satuan. Arah positif regresi ini mengisyaratkan bahwa semakin baik budaya kerja, maka kinerja organisasi juga akan semakin tinggi. Secara teoritis hal ini sesuai dengan pendapat (Tika, 2015) bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Nilai t_{hitung} untuk budaya kerja yaitu 4,578 dengan konstanta 4,878, pada t_{tabel} dengan db 30 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,701 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a

diterima. Signifikansi variabel budaya kerja pada tabel B adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima. Artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung.

Besaran pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,551 artinya sebesar 55,1% variasi perubahan variabel terikat (kinerja organisasi) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya kerja) sedangkan sisanya 44,9% lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Warman, 2020) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel bebas budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi.

Hasil koefisien arah regresi variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,447 dan variabel budaya kerja (X_2) terhadap (Y) sebesar 0,240 dengan konstanta sebesar 13,752. Dengan demikian persamaan regresi terbentuk adalah $Y = 13,752 + 0,447X_1 + 0,240X_2 + e$, hal ini berarti bahwa apabila skor disiplin kerja naik satu poin maka skor kinerja organisasi juga naik sebesar 0,447 poin dan apabila budaya kerja naik satu poin maka kinerja organisasi juga akan naik sebesar 0,240 poin. Nilai konstanta atau intercept sebesar 13,752 mengandung arti bahwa apabila tidak terdapat variasi variabel disiplin kerja dan budaya kerja ($X_1=0$ dan $X_2=0$), maka kinerja organisasi diperkirakan akan tetap sebesar 13,752 satuan.

Nilai F_{hitung} sebesar 24,272 yang berarti lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,328. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara serempak

disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung.

Besaran pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,605 artinya sebesar 60,5% variasi perubahan variabel terikat (kinerja organisasi) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (disiplin kerja dan budaya kerja) sedangkan sisanya 39,5% lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan seperti yang telah diuraikan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

- Pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja organisasi di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat lebih dominan dengan kontribusi sebesar 57,9%, dibandingkan dengan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 55,1%.
- Pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja organisasi di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat sebesar 60,5%, artinya kombinasi kedua variabel bebas ini apabila diaplikasikan secara maksimal akan mampu berkontribusi lebih dari separuh seluruh variabel bebas yang berpotensi mempengaruhi variabel kinerja organisasi.
- Sebesar 39,5% adalah variabel-variabel bebas atau faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja organisasi namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, tunjangan, kompensasi dan banyak lagi yang

lainnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait pengaruh dari variabel-variabel ini untuk memperoleh ukuran yang tepat dalam mengkombinasikan variabel mana yang paling efektif dalam menunjang terwujudnya tingkat kinerja organisasi yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Atmosoeprapto. (2013). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Bastian, I. (2013). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. BPFE UGM.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga.
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gajah Mada University Press.
- Hakim, R., Brasit, N., & Khalik, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 255–267. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2747>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hessel, N. (2014). *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Keban, Y. T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Gava Media.
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 4(2), 295–304. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i2.277>
- Moeljono, D. (2015). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Elex Media Komputindo.
- Muchdarsyah, S. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik* (Edisi 2). Raja Grafindo Persada.
- Ruky, S. A. (2016). *Sumber Daya Berkualitas, Mengubah Visi menjadi Realita*. Gramedia Pustaka Utama.
- Soejono. (2014). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Tika, M. P. (2015). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Warman, E. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat. *Jurnal Pundi*, 4(3), 381–388. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i3.335>
- Yana, I. G. N. P., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera. *Jurnal EMAS*, 3(10), 215–228.
- Yuwono, S., Sukarno, E., & Ichsan, M. (2014). *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard: Menuju Organisasi yang Berfokus pada Strategi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.