

ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN MOROWALI UTARA

Musfira Muh. Suting¹, Andi Syarifuddin², Nurdam Buhaerah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹musfirah@gmail.com, ²andisyarifuddin67@gmail.com, ³nbuhaerah@gmail.com

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the influence of work discipline, motivation and organization culture on staff performance at the office of Tourism, youth and Sport of North Morowali Regency. The population and sample of the research was 135 respondents. It was applied total sampling technique. Technique of data analysis was descriptive and statistic analysis using multiple linear regression. The result of the research revealed that work discipline had influence on staff performance. It was proved that the aspects of diligentness, presence, time management, obedience and sanction had significant contribution on staff work performance. Motivation had influence on staff work performance as indicated through self achievement, work actualization, reward, collaboration, communication and reasonable compensation have improved work performance. In addition, organization culture had influence on staff performance. They have realized the importance of the culture that has been existing in their life. Organization culture builds integrity, identity, responsibility and orientation on achievement in their jobs. Discipline had dominant influence on staff work performance. Discipline encourages them to obey all work regulations in their institution. It can be concluded that the all aspects mentioned above had influence to improve work performance of the staff as indicated through quality, quantity, efficiency, effectiveness and loyalty to build the organization.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Organization Culture, and Staff Performance.

PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan organisasi terletak pada kemauan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia sebagai lokomotif penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Pegawai sebagai sumber daya manusia dituntut untuk mampu menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif. Dinamika organisasi pemerintahan seringkali mendapat sorotan dikarenakan tidak ada bukti konkrit dari keinginan baik (*goodwill*) untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Suatu kemustahilan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik tanpa melakukan pembenahan sumber daya manusia terlebih dahulu. Sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi kemajuan organisasi pemerintah.

Instansi pemerintah sebagai organisasi non profit selalu membenahi diri untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui peningkatan disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Barry (2018) organisasi maju selalu mengedepankan aset sumber daya manusia untuk mencapai kinerja. Aset sumber daya manusia dalam suatu organisasi sering dipengaruhi oleh kedisiplinan yang ditunjukkan, motivasi dalam bekerja, budaya organisasi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi.

Memahami mengenai penurunan kinerja pegawai, hal ini terjadi karena ada pengaruh yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi yang dihadapi oleh pegawai. Terlihat disiplin pegawai sebagai salah satu kunci keberhasilan organisasi mencapai tujuan ditentukan oleh penegakan disiplin dan ketegasan dari pimpinan yang berdisiplin. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pegawai cenderung memiliki pengetahuan tentang disiplin kerja, tetapi aplikasi tentang disiplin kerja sering tidak diaktualisasikan.

Fenomena berdasarkan fakta yang menunjukkan kurangnya aktualisasi penegakan disiplin kerja dalam kenyataan pegawai sering menunjukkan perilaku kurang rajin melaksanakan aktivitas kerjanya dengan baik, sering terlambat hadir masuk kerja atau cepat pulang kerja, jarang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sering melanggar perintah pimpinan atau aturan organisasi dan tidak merasa takut dengan sanksi kerja. Kesenjangan ini terjadi dikarenakan penegakan disiplin tidak diaktualisasikan dan dicontohkan oleh pimpinan dalam suatu organisasi. Akibat disiplin kerja yang kurang teraktualisasikan diterapkan dengan baik, menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Atas dasar ini, maka perlu diterapkan teori McClelland mengenai kebutuhan prestasi menurut Rivai (2018) orang termotivasi karena membutuhkan kesuksesan, afiliasi dan kekuasaan. Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam aktualisasinya ketiga kebutuhan ini diwujudkan dalam bentuk motivasi aktualisasi kerja (*self actualization*), penghargaan (*esteem*), kerjasama (*cooperation*), komunikasi (*communication*) dan kompensasi (*compensation*), yang sangat mendorong, menyemangati dan menjadi motif bagi pegawai untuk melakukan aktivitas kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang lemah mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai menurun. Ini dibuktikan bahwa budaya organisasi yang tidak terlembagakan menjadikan pegawai bekerja tidak jujur, tidak memiliki identitas, kurang bertanggungjawab dan tidak mampu mencapai hasil kerja yang maksimal. Akibat budaya organisasi yang lemah menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Menyikapi pentingnya budaya organisasi untuk dibenahi dan diperbaiki secara terlembaga maka pihak manajemen seharusnya menerapkan teori filosofi nilai dari Pormant (2015) ada empat nilai filosofi organisasi yang maju dan modern yaitu integritas, identitas, tanggungjawab dan orientasi hasil. Keempat filosofi ini bila dijalankan dengan baik memberi pengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Daerah

Kabupaten Morowali Utara? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Daerah Kabupaten Morowali Utara? 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Daerah Kabupaten Morowali Utara?

Tujuan penelitian yaitu: 1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Daerah Kabupaten Morowali Utara. 2) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Daerah Kabupaten Morowali Utara, dan 3) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Daerah Kabupaten Morowali Utara.

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Pridjodarminto (2015) disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Karena sudah menyatu dalam diri individu, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani bila tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Disiplin ini telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupan manusia.

Sebuah organisasi memerlukan pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang ditetapkan. Disiplin kerja yang diterapkan menjadi alat komunikasi sebagai yang dikemukakan Barata (2018) disiplin kerja adalah alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Husein (2017) bahwa disiplin sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah

disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Handoko (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.

Motivasi menjadi esensi bagi setiap pegawai untuk mampu mengembangkan eksistensinya dan segala motif yang dimiliki baik dari dalam diri maupun luar diri untuk mampu mengembangkan profesi secara profesional. Bangun (2015) seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya harus memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi.

Sehubungan dengan pentingnya motivasi bagi pegawai ini memiliki keterkaitan dengan pemahaman tentang motivasi yang dimiliki oleh setiap individu yang dipengaruhi oleh internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya yaitu "motivasi". Robbins (2016) motivasi sebagai suatu proses yang menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, atau dapat diartikan proses untuk mencoba mempengaruhi orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan.

Motivasi dibedakan dua macam yaitu: 1) motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, dan 2) motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Seorang pegawai harus berusaha menimbulkan motif dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat terhadap aktivitas kerjanya.

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow menurut Robbins (2018). Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat, sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Tingkat pertama adalah kebutuhan fisiologis, setelah kebutuhan ini terpenuhi maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, kebutuhan kedua adalah keamanan, rasa aman, kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial, kebutuhan bergaul, bermasyarakat, setelah kebutuhan sosial terpenuhi, kebutuhan keempat adalah kebutuhan penghargaan atau penghormatan,

setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu kebutuhan kelima aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi.

Teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer secara konseptual terdapat persamaan antara teori Maslow dan Alderfer, karena *Existence Needs*, berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisiologis dan keamanan dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow. *Relatedness Needs*, menekankan akan pentingnya kebutuhan sosial dan penghargaan senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut Maslow, dan *Growth Needs* adalah keinginan untuk aktualisasi diri sama dengan hierarki kelima dari Maslow (Siagian 2015).

Sebelum memahami kajian konsep budaya organisasi, maka terlebih dahulu perlu dipahami apa yang dimaksud dengan budaya dan organisasi. Menurut Robbins (2016) budaya adalah seperangkat nilai-nilai yang dipelajari, diyakini, memiliki standar pengetahuan, moral, hukum dan perilaku yang disampaikan oleh individu, organisasi atau masyarakat untuk bertindak sesuai kebiasaan dasar dalam memandang dirinya. Handy (2016) menyatakan organisasi adalah sekumpulan lebih dari satu orang yang melakukan kerjasama berdasarkan kepentingan dan tujuan yang ingin dicapai. Patricia (2016) menyatakan budaya organisasi adalah sekumpulan ideologi, simbol dan nilai inti yang kompleks dalam mempengaruhi cara pandang organisasi.

Kajian penting yang mempengaruhi tujuan organisasi secara internal dan eksternal adalah budaya organisasi. Tunggal (2016) menyatakan budaya organisasi atau *organization culture* adalah sekumpulan asumsi penting mengenai organisasi yang di dalamnya terdapat unsur integritas, identitas, tanggungjawab dan orientasi hasil.

Berarti budaya organisasi merupakan sebuah kerangka kerja dalam menata dan mengarahkan perilaku orang dalam pekerjaan. Budaya organisasi menata dan mengarahkan seseorang untuk memiliki kepekaan tentang kegiatan organisasi, kebebasan dalam organisasi, keberanian mengembangkan eksistensi organisasi dan keterbukaan organisasi dalam menerima inovasi. Handy (2016) menyatakan mendiagnosis budaya organisasi tercermin pada teori kepekaan

(*sensitivity theory*), teori kebebasan (*independence theory*), teori keberanian (*braveness theory*) dan teori keterbukaan (*transparency theory*).

Bennardin dan Russel (2016) memberikan pengertian kinerja pegawai adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Gibson (2015) menyatakan kinerja pegawai kerja merupakan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi dalam menentukan hasil secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan sesuai dengan tingkat kepatuhan personil dalam menjalankan jabatan struktural dan fungsional dari keseluruhan jajaran personil dalam organisasi.

Furtwengler (2015) kinerja pegawai kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu sesuai tujuan. Irawan (2015) kinerja pegawai merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan diukur sesuai target dan realisasi yang diharapkan. Dessler (2015) menyatakan kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja optimal sesuai standar ukuran yang terukur.

Teori percepatan (*asceleration theory*) dari Chung dan Ruben (2016) kinerja pegawai adalah persepsi tentang pencapaian percepatan pencapaian hasil kerja. Baik dinilai berdasarkan pertambahan akumulatif, perkalian, kuadrat, atau kelimatan dalam mencapai hasil kerja yang banyak. Teori ini memberikan indikasi bahwa pencapaian hasil kerja yang terus meningkat dan bertambah atas percepatan kerja merupakan karakteristik dari kinerja pegawai yang sesungguhnya.

Kinerja pegawai merupakan suatu manifestasi hasil yang dicapai. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan mencapai hasil kerja. Donnelly, Gibson and Ivancevich (2015) kinerja pegawai merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai hasil yang dinilai. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja pegawai individu.

Kinerja pegawai sebagai kualitas dan kuantitas selalu berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas sesuai loyalitas dalam bekerja untuk pencapaian tugas-tugas, baik yang

dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi (Schemerhorn, 2016). Kinerja pegawai sebagai bagian integral dari hubungan antara organisasi, sumber daya manusia dan hasil kerja. Semakin bagus dukungan organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia, semakin menghasilkan kerja yang maksimal sebagai pencerminan kegiatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini diantaranya, Mustafa (2015) dengan judul Analisis Motivasi, Disiplin, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sony Indonesia. Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh antar variabel yang diamati, dengan jumlah sampel yang diamati sebanyak 65 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel bebas yang diamati memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara variabel bebas tersebut, motivasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Suleman (2016) dengan judul Kompetensi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Penelitian dengan sampel sebanyak 95 pegawai yang diamati dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda menemukan hasil penelitian secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara parsial kompetensi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Wibowo (2015) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang diamati kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sampel penelitian sebanyak 111 responden dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis untuk menjawab masalah penelitian adalah:

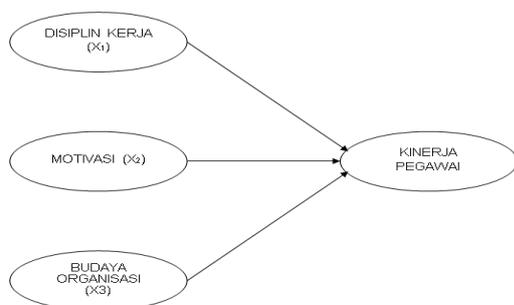
H_1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Daerah Kabupaten Morowali Utara.

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Daerah Kabupaten Morowali Utara.

H₃ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Model penelitian ditunjukkan pada gambar 1.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Mustafa (2015) dan Suleman (2016).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Daerah Kabupaten Morowali Utara. Alasan pemilihan lokasi ini karena ingin melihat sejauh mana disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Waktu penelitian selama kurang lebih dua bulan.

Sumber data penelitian terdiri atas data primer berupa informasi dari kuesioner, dan data sekunder diperoleh dari instansi terkait.

Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Daerah Kabupaten Morowali Utara yang berjumlah sebanyak 135 orang. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan/tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan terhadap sebagian saja dari populasi tersebut. Namun dalam penelitian ini, sampel diambil sesuai dengan jumlah populasi dengan menggunakan teknik full sampling atau menggunakan metode sensus. Jadi dengan

demikian total sampel dalam penelitian ini adalah 135 responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Observasi adalah peninjauan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui keadaan atau kondisi sesungguhnya di lapangan guna memperoleh informasi berkaitan dengan data penelitian. 2) Wawancara adalah tanya jawab dalam hal ini peneliti melakukan konfirmasi pada obyek penelitian. 3) Kuesioner adalah daftar pernyataan yang disebar dan diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan dengan menconteng bobot sesuai asumsi kategori. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5 yang berarti nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Disiplin kerja adalah bentuk ketaatan pegawai mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi. Indikator disiplin mengacu pada teori kedisiplinan kerja dari Berdmend (2016). 2) Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai untuk berprestasi. 3) Budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah mengakar di dalam memajukan organisasi. 4) Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari serangkaian proses aktivitas. Indikator kinerja pegawai mengacu pada teori hasil dari Schemerhorn (2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen terdiri atas uji validitas dan reliabilitas ditampilkan pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Pearson Correlation	r Product Moment tabel	Keterangan
X11	0.704	0.170	Valid
X12	0.697	0.170	Valid
X13	0.697	0.170	Valid
X14	0.643	0.170	Valid
X15	0.663	0.170	Valid
X21	0.656	0.170	Valid
X22	0.689	0.170	Valid
X23	0.674	0.170	Valid
X24	0.632	0.170	Valid
X25	0.657	0.170	Valid
X31	0.688	0.170	Valid
X32	0.786	0.170	Valid
X33	0.730	0.170	Valid
X34	0.661	0.170	Valid
Y11	0.798	0.170	Valid
Y12	0.625	0.170	Valid
Y13	0.788	0.170	Valid
Y14	0.689	0.170	Valid
Y15	0.651	0.170	Valid

Sumber: data diolah (2019).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	71.85	23.411	.225	.249	.789
x12	71.87	24.021	.179	.220	.798
x13	72.32	22.965	.153	.263	.608
x14	71.99	24.828	.136	.160	.606
x15	71.92	24.001	.229	.164	.691
x21	71.28	24.398	.207	.247	.696
x22	71.93	24.973	.161	.239	.703
x23	71.81	25.988	.043	.305	.735
x24	71.81	25.286	.081	.303	.714
x25	71.79	24.643	.152	.225	.704
x31	71.41	24.900	.077	.401	.617
x32	72.04	23.162	.245	.352	.684
x33	71.68	24.159	.172	.329	.700
x34	71.76	23.843	.247	.347	.688
y11	72.30	22.688	.241	.278	.684
y12	72.22	24.502	.105	.173	.713
y13	72.24	22.485	.332	.261	.766
y14	71.93	24.928	.118	.222	.709
y15	71.82	23.968	.107	.144	.716

Sumber: data diolah (2019).

Nilai alpha instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0.60 atau lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah reliable (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel Regresi	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Keterangan
X ₁	0.883	4.107	0.000	Signifikan
X ₂	0.686	2.969	0.043	Signifikan
X ₃	0.769	3.495	0.013	Signifikan

Sumber: data diolah (2019).

Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Morowali Utara adalah sebagai berikut: 1) Variabel disiplin kerja (X₁) t-hitung = 4.107 lebih besar dari standar t-tabel 1.99, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0.000 terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti menjawab hipotesis pertama dalam penelitian ini. 2) Variabel motivasi (X₂) t-hitung = 2.969 lebih besar dari standar t-tabel 1.99, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0.043 terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti menjawab hipotesis kedua dalam penelitian ini. 3) Variabel budaya organisasi (X₃) t-hitung = 3.495 lebih besar dari standar t-tabel 1.99, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0.013 terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti menjawab hipotesis ketiga dalam penelitian ini.

Alasan yang menjadi penyebab disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena ada sebahagian pegawai sudah disiplin dalam mematuhi dan mentaati aturan yang ditetapkan oleh organisasi, di mana setiap pegawai diharuskan untuk memiliki kerajinan bekerja, dituntut untuk selalu hadir bekerja di tempat, diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai dituntut siap menerima sanksi bila melanggar aturan kerja. Akibat dari pegawai yang disiplin mempengaruhi kinerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas, menunjukkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memanfaatkan penggunaan anggaran secara efektif dan loyal pada pimpinan organisasi. Lebih jelasnya diuraikan masing-masing indikator disiplin terhadap kinerja pegawai.

Kerajinan merupakan indikator dari disiplin kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kenyataannya sebahagian pegawai yang memiliki kerajinan dalam bekerja seperti rajin masuk kerja, pulang sesuai waktu pulang kerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan memberikan laporan hasil kerja kepada pimpinan. Pegawai yang rajin dalam disiplin kerja, menyebabkan kinerja pegawai akan meningkat, sehingga hal ini memberi pengaruh positif dan signifikan, di mana dampaknya menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan pencapaian hasil kerja secara kuantitas dari jumlah pekerjaan yang diberikan, menunjukkan kualitas kerja yang dihasilkan, waktu kerja yang efisien, penggunaan anggaran kerja yang diberikan efektif dan loyalitas pegawai yang tinggi terhadap pimpinan. Itulah pengaruh kerajinan dari disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setelah memahami uraian pembahasan yang dikemukakan di atas, ada beberapa teori yang dapat digunakan. Teori tersebut antara lain teori orientasi, teori etos kerja, teori penguatan disiplin, teori keteraturan kerja dan teori aktualisasi perilaku. Teori orientasi atau *orientation theory* dikemukakan oleh Harriet (2010) bahwa orientasi kerja selalu bertitik tolak dari disiplin kerja untuk menghasilkan kinerja yang meningkat. Teori orientasi ini merupakan teori yang representatif untuk disiplin kerja pegawai yang berorientasi pada peningkatan kinerja. Orientasi merupakan

sebuah proses dalam melihat suatu kegiatan di masa akan datang mengalami perbaikan dan peningkatan. Atas dasar itu maka pihak manajemen harus mampu menerapkan teori orientasi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan makna bahwa penerapan motivasi telah diterapkan kepada setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Kenyataan yang terlihat bahwa diantara pegawai dalam melaksanakan pekerjaan senantiasa memiliki motivasi yang tinggi dalam bentuk dorongan, rangsangan dan semangat untuk melaksanakan tugas di bidang akademik dengan baik, sehingga terlihat pencapaian hasil kerja yang optimal dalam peningkatan kinerja pegawai. Wujud motivasi ditunjukkan berupa aktualisasi kerja untuk memberikan pelayanan, termotivasi untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapai, senantiasa menumbuhkan kerjasama yang baik dalam melakukan penyelesaian tupoksi, menciptakan komunikasi yang harmonis diantara para sesama pegawai dan dengan pimpinan dan senantiasa mengharapkan mendapatkan insentif yang layak atas balas jasa yang ditunjukkan oleh pegawai. Implikasi dari penerapan motivasi ini yang menyebabkan pegawai selalu terpacu untuk meningkatkan kinerjanya secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan loyalitas pada organisasi tempat bekerja.

Kompensasi dari motivasi pegawai sebagai perwujudan balas jasa yang diterima berupa insentif yang pantas sesuai dengan aktivitas yang dikerjakan oleh pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Wujud pemberian kompensasi ini mendorong dan merangsang setiap pegawai untuk senantiasa datang dan hadir menjalankan tupoksinya, sehingga besarnya pemberian insentif ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Atas pemberian kompensasi ini pegawai senantiasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Teori keadilan dari Adams (2014) yang menyatakan besar sumbangan yang diterima memberikan motivasi kepada setiap orang yang bekerja. Implikasinya mendorong dan membangun motif dari seorang pegawai untuk selalu bekerja dengan tekun untuk menghasilkan sumbangsih atau kontribusi atas

pekerjaan yang sama untuk diterima secara nyata sesuai balas jasa yang didapatkan dari kinerja yang dicapai. Teori ini mendukung pentingnya seorang pegawai untuk selalu termotivasi dalam bekerja dan selalu menunjukkan eksistensi dirinya dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang meningkat sebagai sebuah penilaian terwujudnya keadilan dari pekerjaan yang sama dalam suatu organisasi.

Menjadi sebuah arti penting budaya organisasi dan kinerja pegawai sebagai filosofi dasar bagi sebuah organisasi dalam menerapkan kebiasaan yang normatif dan mengakar untuk memajukan organisasi sesuai dengan pencapaian hasil kerja berupa kinerja yang optimal. Pentingnya penerapan budaya organisasi tentu menjadi pemersatu bagi setiap anggotanya untuk mengemban kebiasaan yang telah membudaya dalam organisasi seperti yang telah diwariskan oleh para pendiri organisasi sebelumnya untuk selalu mempertahankan dan memperbaiki segala bentuk perubahan yang terjadi dalam organisasi agar anggota organisasi terus meningkatkan pencapaian hasil kerjanya sebagai aktualisasi perwujudan kinerja pegawai yang dicapai.

Budaya organisasi berupa integritas pegawai dalam bekerja, di mana setiap pegawai dalam memahami dan mengaktualisasikan budaya organisasi dengan baik akan selalu memiliki integritas diri dalam bekerja yaitu selalu menunjukkan kebiasaan untuk bekerja dengan penuh kejujuran atas tupoksi yang diberikan. Dalam kenyataan, belum seluruh pegawai dalam bekerja mengutamakan rasa kejujuran, masih terdapat pegawai yang kurang transparan dalam menjalankan aktivitas kerjanya, masih kurang akuntabel dalam setiap pekerjaan yang dijalannya, sehingga nilai dan norma dari integritas belum mengarahkan beberapa pegawai untuk selalu jujur dalam memberikan pelayanan yang terbaik, belum seluruhnya jujur dalam memberikan informasi dan data, kurang amanah dengan kepercayaan dan kewenangan pekerjaan yang diberikan. Itulah integritas berpengaruh positif dalam keseharian budaya organisasi yang diterapkan pegawai dalam menghadapi dinamika pekerjaannya.

Teori filosofi kerja atau work philosophy theory dikemukakan oleh Mann (2008) bahwa filosofi kerja yang

sesungguhnya adalah bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Ada lima filosofi dasar suatu pekerjaan yang harus diemban oleh setiap orang yaitu bekerja dengan integritas tinggi, menunjukkan identitas sebagai pekerja yang baik, bertanggungjawab atas apa yang dikerjakan, memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi dan selalu berorientasi hasil dengan apa yang dikerjakan. Teori ini menjadi teori penting agar setiap pegawai memahami arti penerapan budaya kerja berdasarkan filosofi kerja yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Teori akuntabilitas kerja atau work accountability theory dikemukakan oleh Jonathan (2007) bahwa setiap pekerjaan menuntut akuntabilitas kerja sesuai hasil yang dicapai. Ini memberi indikasi bahwa akuntabilitas kerja harus dipertanggungjawabkan sesuai kewenangan atas posisi, kedudukan dan jabatan yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai hasil maksimal. Teori ini mempertahankan budaya organisasi yang positif terhadap kinerja pegawai, karena setiap pegawai akan memahami pentingnya penerapan budaya organisasi secara akuntabilitas berupa kebiasaan mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diwewenangkan sesuai hasil kerja yang dicapai untuk meningkatkan kinerjanya.

PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan secara empiris dan teoritis, maka dalam penelitian ini disimpulkan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerapan kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan peneanaan sanksi memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Morowali Utara. 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai telah terdorong memotivasi dirinya baik dari dalam diri maupun dari luar diri untuk berprestasi sesuai aktualisasi kerja, penghargaan yang layak, saling bekerjasama, berkomunikasi aktif dan mendapatkan kompensasi yang pantas yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Morowali Utara. 3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai telah menyadari

pentingnya integritas, identitas, tanggungjawab dan berorientasi pada hasil dalam berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Morowali Utara.

Berdasarkan simpulan yang dikemukakan, maka disarankan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting untuk terus ditingkatkan bagi setiap pegawai, agar setiap pegawai dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya dengan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi dan hal ini memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. 2) Setiap pegawai senantiasa meningkatkan motivasinya untuk selalu melalui meraih prestasi dengan bersosialisasi dengan lingkungannya dalam mewujudkan pencapaian kinerja yang maksimal. 3) Budaya organisasi yang diterapkan selama ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan, agar setiap pegawai memahami esensi budaya organisasi yang berlaku di tempat bekerja dan mengaktualisasikan budaya organisasi di dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfredo, M. (2015), *Performance by Human Resource Management Handbook*. Published by Ohio University Press.,
- Alvero, K. (2016). *Post of Motivation on Corporation World*. Penerbit Obor Indonesia, Jakarta.
- Anderson, G. (2017). *Managing Performance Appraisal System*. Strathclyde Business School, UK.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Beer, K. and Spector, A. (2014). *Human Resource Management and Development*. London, Sage.
- Brown, B. E. (2015). *The Human Resource People Strategy and Performance*. Harvard Business School Press, Boston.
- Cleveland, M. (2018). *Performance*. Published by Harper T & Row, New York.
- Chrisman, B. E. (2015). *Human Resource Development*. London, Sage.
- Darmantyas, H. (2017). *Tingkat Pengawasan Dalam Pencapaian Suatu Tujuan*. Penerbit Grassindo, Jakarta.
- Darr, W. E. (2016). *Perspective The Human Resource Management*. Harper and Row, New York.

- Darwono, S. (2015). *Menjadi SDM yang Berpengalaman dan Professional*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, H. (2018). *Organization Behavior*. McGraw-Hill, Singapore.
- Dhormate, (2010). *Management of Human Resource*. Published by Prentice Hall, New York.
- Ferdinand, A. (2016). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. FE Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fiedler, G. (2018). *Performance and Management*. Published by Harper T & Row, New York.
- Freud, J. (2010). *Competence in Organization Management*. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Ghurgen, G. (2013). *Motivation and Ethick in Work*. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Gibson, J. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Gully, L. (2018). *Competence and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Hamdi, S. (2018). *Pengembangan Diri menuju Kompetensi Optimal*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Harbert, J. (2010). *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, Ohio.
- Harijaya, S. (2010). *Pengembangan Diri menuju Kompetensi Optimal*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Harry, B (2011). *Competency of Human resource recruitment Organization*. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Haryanto, A. (2013). *Peningkatan Kompetensi menuju SDM Berkualitas*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Hellen, G. (2010). *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, USA.
- Hunt, B. E. (2017). *The Human Resource People Strategy and Performance*. Harvard Business School Press, Boston.
- Indriyani, A. N. (2018). *Pendidikan dan Pelatihan Kerja*. Penerbit Grassindo, Jakarta.
- Janawi, (2012). *Kompetensi Pendidik: Citra Profesional*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Johnson, Edwin, 2018. *Human Resource Management*. Houghtonn Miffinc, Boston.
- Jones, B. (2015). *The Good of Culture Organization in Company*. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Keith, J. (2017). *Handbook of Human Resource Performance*. McGraw-Hill, New York.
- Koch, B. (2014). *Organization and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Kusnanto, H. (2017). *Motivasi dan Kinerja Organisasi*. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Lee, T. and Chen, C. (2017). *Human Resource Management: Performance Perspektif*. Published by Harper T & Row, New York.
- Thompson, W. (2016). *Human Resource Management*. 2nd Edition, Mas Houghton Mifflin Company, Boston.
- Torrust, B. (2011). *Organizational Behavior*. Japan: McGraw-Hill Company.
- Tunggal, (2017). *Teori dan Kasus Budaya Organisasi*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Wexley dan Yukl, (2013). *Human Resource Management: Application and Theory in Organization*. Published by Prentice Hall, New York.
- Widya, P. (2014). *Aplikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wilson, H. (2017). *Human Resource Management*. 2nd Edition, Mas Houghton Mifflin Company, Boston.
- Winardi, J, (2011). *Motivasi dan Pemoativasian dalam Manajemen*. Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta.