



Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar

Adrianus Parenden¹⁾; Junaidin^{2)*}; Dian Anggriani Utina³⁾, Syarifuddin⁴⁾
^{1,2,3,4)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makasar

*junaidinselayar400@gmail.com**(Tanda untuk korespondensi author)

ABSTRACT

This research aims to analyze the impact of Organizational Culture, Discipline, and Work Motivation, both partially and simultaneously, on Employee Performance at the Tourism Office of Takalar Regency. It also aims to analyze the most dominant variable influencing employee performance. The research employs a quantitative approach with a sample of 45 individuals, using a saturated sampling technique and multiple linear regression analysis.

The results indicate that: (1) Organizational Culture, Discipline, and Work Motivation, both partially and simultaneously, have a positive and significant impact on Employee Performance at the Tourism Office of Takalar Regency. The work motivation variable is identified as the most dominant influencing factor on employee performance. The calculation of the coefficient of determination reveals that the independent variable (X) has a positive and significant impact simultaneously on the dependent variable (Y).

Keywords: *Organizational culture, discipline, work motivation, and employee performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kegagalan organisasi sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang melekat pada anggotanya, dan bagaimana menerapkan culture tersebut dalam membangun organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap bagaimana karyawan berperilaku dan bekerja, mengenali pekerjaan mereka, bekerja sama dengan partner kerja serta memandang masa depan. Keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan dari budaya dan kemampuannya dalam mentransformasikan diri untuk mendukung tujuan organisasi serta mempertahankan kelangsungan hidupnya. Organisasi harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dan memperkuat budayanya untuk melaksanakan fungsinya sebagai pembuat makna dan kendali dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan (Robbins, 2014).

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi apabila dikaitkan upaya organisasi mengantisipasi berbagai persoalan dalam menyesuaikan berbagai perubahan eksternal maupun internal serta integrasi terhadap kekuatan internal. Setiap organisasi memiliki budaya (culture) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya akan mendorong

seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi. Budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan karyawan organisasi, baik mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, maupun melihat ke masa depan. Budaya merupakan bauran kompleks dan asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Kita dapat mengatakan bahwa orang di setiap organisasi telah belajar cara tertentu untuk menghadapi banyak isu kompleks.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Robins, 2014). Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2014). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi (2013).

Berdasarkan pengamatan peneliti menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada objek penelitian yaitu di Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar belum optimal, seperti pekerjaan dalam menyiapkan kegiatan administrasi pembelajaran masih sering mengalami keterlambatan, penginputan data siswa kadang belum optimal mengalami kendala karena pengetikan yang lambat, kemampuan membangun kerja sama dengan rekan yang lainnya masih rendah, masih saling mengharap dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya pekerjaan tersebut tidak dikerjakan.

Fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi menunjukkan juga masih rendah, seperti penerapan norma, nilai dalam bekerja belum sepenuhnya mengacu pada tatanan nilai yang ada di sekolah, budaya saling menghargai kadang diabaikan, dalam bekerja belum sepenuhnya menerapkan Standar Operasional yang ada sehingga standar mutu yang diterapkan sekolah belum maksimal, dan berbagai hal lainnya.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Sulakso (202) bahwa budaya organisasi adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, setiap melakukan pekerjaan harus memiliki perbedaan sehingga dapat menimbulkan nilai-nilai yang sesuai untuk dikerjakan. Menurut Triguno (2003) bahwa budaya organisasi adalah falsafah mengenai nilai-nilai pandangan hidup seperti kebiasaan, sifat, dan kekuatan untuk menjadi pendorong dalam dunia kerja. Nilai-nilai ini bisa dapat menjadi kepercayaan, perilaku, dan cita-cita setiap tindakan dalam pekerjaan. Menurut seorang ahli yang bernama Mangkunegara (2018) budaya organisasi merupakan sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat menjadi karyawannya untuk menyelesaikan suatu masalah.

Menurut Wahjono *et.al.*, (2020) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan Afandi (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2009).

Menurut Buchari (2012) motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas perseorangan maupun kelompok – kelompok organisasi. Siagian (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

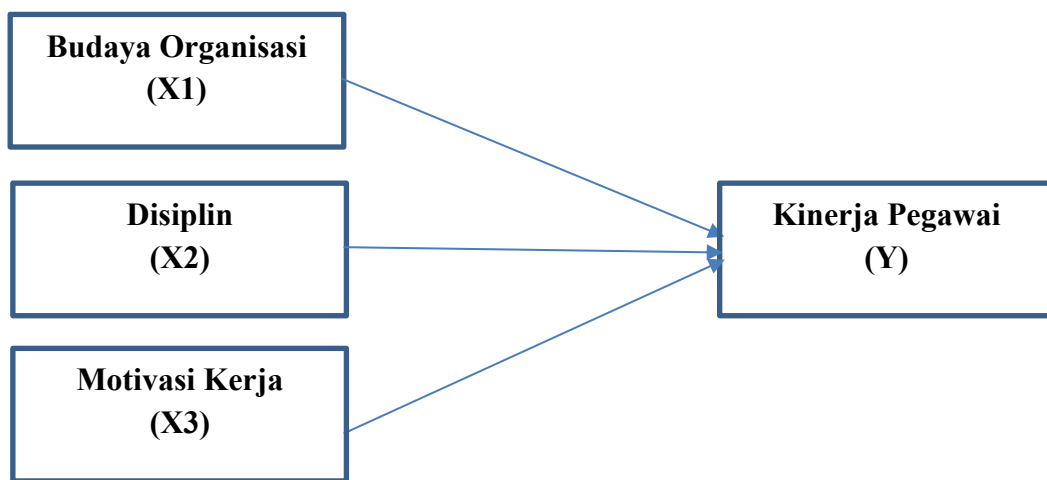
Harold Koontz and Heinz Weihrich (2008) mengemukakan pendapat tentang motivasi sebagai berikut : *“Motivation is a general term applying to the entire class of drives, desire, needs, wishes and similar forces. To say that managers motivate their subordinates is to say that they do those things which they hope will satisfy these drives and desires and induce the subordinates to act in a desired manner”*. Motivasi adalah suatu pengertian umum yang menggunakan seluruh kelas tentang dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan dan kekuatan-kekuatan sejenisnya. Untuk mengatakan bahwa para manajer memotivasi bawahan mereka adalah dengan mengatakan bahwa mereka mengerjakan hal-hal yang mereka harapkan akan memuaskan dorongan dan keinginan ini dan mendorong bawahan untuk bertindak dengan suatu cara yang diinginkan. Dengan demikian maka istilah motif sama artinya dengan kata-kata motive, motif, dorongan, alasan dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2019), “Kinerja terjemahan dari *“performance”* berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.”. Menurut Hariandjha (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil

yang diharapkan. Menurut Rivai dkk (2018), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovic dan Keeps, 2013). Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan (Cascio, 2013).

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini memiliki dua variabel utama yaitu variabel bebas (*independent variable*), dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai, sedangkan variabel bebas adalah budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin. Berikut di bawah ini kerangka konsep penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Budaya organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar
- H2 :** Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar
- H3 :** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar
- H4 :** Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang pegawai.

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS. 12.0. Adapun model analisis dari Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2013) yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X1= Budaya organisasi

X2 = Disiplin

X3 = Motivasi kerja

b1, b2, b3, , = Koefisien pengaruh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang berarti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

**Tabel 1. Uji Validitas
Tabel Uji Instrumen – Validitas**

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,758	Valid
	X1.2	0,555	Valid
	X1.3	0,726	Valid
	X1.4	0,691	Valid
	X1.5	0,566	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,610	Valid
	X2.2	0,685	Valid
	X2.3	0,676	Valid
	X2.4	0,636	Valid
	X2.5	0,522	Valid
	Y1.1	0,764	Valid

Motivasi Kerja (X3)	Y1.2	0,713	Valid
	Y1.3	0,610	Valid
	Y1.4	0,586	Valid
	Y1.5	0,619	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y2.1	0,571	Valid
	Y2.2	0,759	Valid
	Y2.3	0,601	Valid
	Y2.4	0,631	Valid
	Y2.5	0,557	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.294 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja (Y) berada di antara 0.522 – 0.764. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ 0.294 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Budaya Organisasi, Disiplin, Motivasi Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* adalah sebagai berikut. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.69939700
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.069
3Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan uji statistic normalitas pada table 3 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.

Uji T (Uji Parsial)

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh budaya organisasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

**Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar**

**Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)
Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.257	2.325		3.551	.001		
	Budaya Organisasi	.105	.115	.158	4.920	.003	.526	1.900
	Disiplin	.173	.121	.197	3.429	.001	.811	1.233
	Motivasi Kerja	.293	.114	.408	3.580	.001	.619	1.617

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel. 4 maka diperoleh model persamaanregresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 2.324 + 0.105X_1 + 0.173X_2 + 0.293X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Disiplin

X3 = Motivasi Kerja

e = Standar error

Pembahasan

1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja)

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 4,920 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2,019 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 4,920 > 2,019, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,003 < 0,05$. Karena sig.< α , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Budaya Organisasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.**

Menurut Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai “Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Melaksanakan budaya organisasi mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi,

dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya organisasi, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya organisasi adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan. Jadi manfaat dari budaya organisasi yang baik akan membawa perubahan yang baik dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pimpinan, seperti kegotong royongan, kebersamaan, keterbukaan, kekeluargaan dan juga produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing anggota organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Miftahuddin (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dan budaya organisasi baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja)

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 3,429 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2,019 Dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,429 > 2,019$, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,001 < 0,05$. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Disiplin secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Disiplin dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin nya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Ariana (2013). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa

yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Yakub (2014). Yakub menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2005) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sastrohadiwiryono (2003). Sastrohadiwiryono menjelaskan kedisiplinan dalam bekerja secara otomatis dapat menciptakan pegawai yang mampu mengerjakan tugasnya secara optimal. Tugas yang mampu dikerjakan secara optimal akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja)

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 3,580 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2,019. Dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa t hitung $>$ t tabel = 3,580 $>$ 2,019, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai $sig.$ dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,001 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Motivasi kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.**

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dari perusahaan, jika lingkungan kerja karyawan kondusif maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan

perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan.

Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar melakukan pekerjaan hanya karena gaji. Dengan diberikannya gaji yang sesuai dengan keinginan atau harapan pegawai, itu akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu motivasi Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar sudah maksimal, motivasi yang maksimal dapat dilihat dari sikap pegawai yang giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu yang tercapai dan para pegawai tertarik terhadap tugas yang diberikan kepada mereka.. Hal ini diperkuat oleh teori motivasi dari Kinsman (2001) mengatakan bahwa uang atau umpan balik merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi seseorang sehingga memiliki tujuan yang jelas guna meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya menurut Winardi (1992) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sistem imbalan yang diterima yaitu sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012) berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Uji Hipotesis 4 (Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 7,923 lebih besar daripada 2,81 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (7,923 > 2,81) Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Budaya Organisasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dalam pengertian yang sebenarnya kinerja itu tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana proses kerja itu berlangsung". Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi.

Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Hasil penelitian

ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ruri Rina Rahmah (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Umum Bumiputera 1967.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo (2012) tentang variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil yang dicapai dalam penelitian tersebut adalah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian juga ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda Citra Kusuma tahun 2013. Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Makmur Industri yang menyatakan bahwa Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan. Pertama, secara parsial Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Kedua, secara parsial Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Ketiga, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Keempat, secara simultan Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar, Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar adalah variabel Motivasi Kerja. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Motivasi Kerja (X3).

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2013. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2013 tentang Pemerintahan Daerah.
- Ansari, M. Isa, 2014. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. 2013. Reliability dan Validitas (3rd ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2013, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Edi Sofiantho (2013). Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Hofstede G, 2013. The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories. *Jurnal International Business Studies* Fall.

Kartono, Kartini. 2013. *Pimpinan dan Budaya Organisasi*. Gunung Agung, Jakarta.

Manullang M., 2013, *Dasar-dasar Manajemen* , Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta

Maslow, A. H. 2013. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.

Nimran, Umar, 2013. *Perilaku Organisasi*, Citra Media. Surabaya.

Onong, Uchjana .2013. *ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*. Remaja Karya. Bandung

Osborne, D, and Peleli Plasliik. 2013, *Banishing Bureaucracy : The Five Strategies for Reinventing Government*, terjemahan Abdul Rosyid, Ramelan, PPM, 2013 Jakarta

Robbins, Stephen P. 2014, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Prenhallindo, Jakarta.

Sahrin .2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.

Schein, E.H. 2013 *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey-Bass Publisher, San Francisco.

Siagian, Sondang P., 2013. *Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Administrasi*, CV Haji Masagung. Jakarta.

Sofianlehto, Edi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar*. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tesis. Tidak Dipublikasikan.

Stoner, J.A.F. 2013. *Management*. Prentice-Hall International. London.

Sugiyono, 2013. *Metode penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung

Winardi., 2013. *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja* Tesis Universitas Brawijaya Malang. Terry, George R. 2013. *prinsip-prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.

Widodo, Joko, S. 2014. *Psikologi Belajar*. Rineka Cipta. Jakarta,

