



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 10522-10529

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Cianjur

Farida Sartika^{1✉}, Warno², Wati Irnawati³, Nanang Juhandi Hermawan⁴

Ilmu Pemerintahan, STISIP Guna Nusantara¹

Email: iida31671@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Di Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Cianjur dapat dioptimalkan melalui budaya organisasi dan disiplin kerja. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan, pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel sensus, ukuran responden 87, metode pengumpulan data adalah studi pustaka, observasi, wawancara dan penyebaran angket. Hasil uji hipotesis menunjukkan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 67,70% dan Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 30,90%. Pengaruh secara simultan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja 46,40% sedangkan sisanya sebesar 54,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kepala Dinas selaku pimpinan lebih memberikan sasaran kerja yang jelas kepada pegawai dalam memberikan tugasnya. Kepala Dinas sebagai pimpinan harus lebih tegas dalam waktu jam masuk kerja agar setiap pegawai tidak terlambat, agar setiap pegawai berproduksi atau bekerja dengan baik, termasuk dalam pengaturan waktu kerja yang bagus. Kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan pegawai lain dan berbagai tugas dengan pegawai lain dan bekerjasama dengan pegawai lainnya masih belum optimal. Belum optimalnya pegawai dalam bekerja dilihat dari para pegawai yang bekerja selalu menunggu perintah pimpinan dan dalam penyelesaian masalah juga belum mampu serta tidak berani mengambil keputusan dengan cepat.

Kata kunci: *budaya organisasi; disiplin kerja; dan kinerja pegawai.*

Abstract

The purpose of this research is to know : 1) The influence of the Organizational culture to Employee Performance; 2) The influence of Work Discipline to Employee Performance and 3) The Influence of Organizational Culture and Work Discipline simultaneously to the performance of Employees At the Department of Tourism Youth and Sports Cianjur. The research using Quantitative Method with census sampling technique, size of respondent 87, data collection method used is literature study, observation , interview and questionnaire dissemination. Data analysis techniques use multiple linear regression. The independent variables of Organizational Culture and work Discipline while the dependent variable is the performance of employees. To know the influence of each independent variable to the dependent variable used t test, while to know the significance of both independent variables to the dependent variable used F test (Anova). The result of hypothesis test shows that organizational culture contributes 67,70% and work discipline contributes 30,90%. Influence simulant variable Organizational culture and Discipline work 46,40% while the rest equal to 54,60% influenced by other variable not examined. Suggestions delivered include: 1) Appreciate the smallest contribution of employees to the organization to realize togetherness so as to realize a solid and compact team. 2) Conduct ongoing Guidance to provide a good understanding of the system of rules of conduct, norms, criteria, and standards in order to foster a deep understanding or awareness that compliance with these rules, norms, criteria and standards is an essential prerequisite for achieving joint success; 3) Evaluate or supervise inherent employee performance using hierarchy or organizational structure, in order to prevent any work or service to the community who stop at the staff.

Keywords : *organizational culture; work discipline and employee performance.*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah suatu rangkaian kegiatan atau norma norma yang dimiliki oleh organisasi yang dapat menentukan tingkat keberhasilan suatu pekerjaan. Budaya organisasi akan dapat diterapkan dengan baik manakala pegawai pegawai yang ada dalam organisasi tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik sehingga terjadi hubungan timbal balik yang dapat mendukung kegiatan organisasi berjalan dengan efektif. maka pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai sangat erat, karena budaya organisasi harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi para pegawainya, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja, dengan demikian pegawai akan memberikan sumbangsih yang nyata baik itu berupa kecepatan dalam bekerja maupun dalam kualitas kerja yang dihasilkannya. (2) (3) rumusan tujuan penelitian ini adalah untuk:menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Cianjur. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan

Kinerja Pegawai Dinas Budaya dan Parawisata Kabupaten Cianjur Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai Dinas Budaya dan Parawisata Kabupaten Cianjur.

Tabel 1 Judul ditulis di Atas

No	Nama	Usia	Jenis kelamin
1	Nasir	17	Laki-laki
2	Muryanto	17	Laki-laki
3	Wati	17	Perempuan

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian atau kerangka pemikiran dalam penelitian ini meliputi dimensi dari budaya organisasi; disiplin kerja dan kinerja pegawai; dimensi dari budaya organisasi yang meliputi ; inovasi dan pengambilan resiko; perhatian pada hal detail; orientasi pada manfaat; orientasi pada orang; orientasi pada tim; agresivitas; stabilitas ; selanjutnya disiplin kerja para pegawai, adalah agar; para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik; para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya; para pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya; para pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya; para pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang; serta dimensi kinerja pegawai meliputi; kualitas hasil kerja; kuantitas hasil kerja; komunikasi; pengetahuan dan ketrampilan; tanggung jawab. (2) populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dengan ukuran populasi 88 orang dan sampel 87 orang; (3) teknik pengumpulan data; Studi dokumentasi; Studi Lapangan; (4) dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Berdasarkan analisis data deskriptif dan uji hipotesis yang telah dilakukan, temuan hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepala Dinas selaku pimpinan lebih memberikan sasaran kerja yang jelas kepada pegawai dalam memberikan tugasnya. Karena pada dasarnya setiap pegawai memerlukan kejelasan tentang apa yang mereka kerjakan, hasil apa yang diharapkan dan juga alasan mengapa suatu pekerjaan harus dikerjakan. Dalam hal ini Kepala Dinas bertanggung jawab untuk menjelaskan ketiga pertanyaan tersebut. Hal tersebut yang biasanya dituangkan dalam sasaran kerja.
2. Kepala Dinas sebagai pimpinan harus lebih tegas dalam waktu jam masuk kerja agar setiap pegawai tidak terlambat, agar setiap pegawai berproduksi atau bekerja dengan baik, termasuk dalam pengaturan waktu kerja yang bagus. Kepala Dinas harus menerapkan peraturan-peraturan yang jelas agar pegawai tidak terlambat masuk kerja atau dalam bekerja
3. Kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan pegawai lain dan berbagai tugas dengan pegawai lain dan bekerjasama dengan pegawai lainnya masih belum optimal. Sebagian besar pegawai cenderung hanya mau mengerjakan tugas-tugas yang langsung berhubungan dengan bidang tugasnya saja dan tidak berusaha untuk bekerjasama dalam penyelesaiannya, padahal pegawai seharusnya bekerja juga sesuai wewenang yang diberikan. Suatu ketika apabila dia diperlukan untuk mengerjakan tugas yang lain tidak memiliki kemauan dan kemampuan. Hal ini akan berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas pekerjaan apabila salah satu pegawai tidak ada di tempat kerja, sehingga pelayanan kepada masyarakat akan terganggu.
4. Belum optimalnya pegawai dalam bekerja dilihat dari para pegawai yang bekerja selalu menunggu perintah pimpinan dan dalam penyelesaian masalah juga belum mampu serta tidak berani mengambil keputusan dengan cepat. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai tidak memiliki keberanian mengambil tindakan atau pekerjaan apabila atasannya tidak ada ditempat. Para pegawai cenderung menunggu perintah atasannya dalam bekerja, berdiskusi dan mengambil keputusan. Hal ini akan berdampak kurang baik, pegawai menjadi tidak memiliki inisiatif dalam pekerjaannya. Ini dimungkinkan karena pengaruh atasan dan kinerja pegawai berlaku demikian, sehingga pegawai

menjadi kaku, tidak berani mengambil keputusan dengan cepat apabila atasannya tidak ada di tempat.

Pembahasan

Pembahasan dalam makalah ini bertujuan untuk (1) menjawab seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cianjur ; seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cianjur; seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cianjur; dan pernyataan masalah dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan disiplin kerja dalam mencapai kinerja pegawai di Dinas Pariwisata

Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cianjur masih belum optimal; (2) Belum maksimalnya kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cianjur tersebut, menurut penulis diduga disebabkan oleh pemberian disiplin kerja yang belum maksimal dari pimpinan terhadap bawahan, hal ini terlihat dari beberapa indikasi sebagai berikut: masih kurangnya semangat kerja para pegawai dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja kerja yang disebabkan kurangnya perhatian pimpinan terhadap para pegawai baik secara materi maupun non materi. Contoh : pemberian insentif lembur pada pegawai yang bertugas pada malam hari; kurangnya optimalnya pengendalian kerja pegawai terhadap tupoksi yang diberikan. Contoh : kurangnya informasi yang sesuai, sehingga hasil kerja para pegawai menjadi tidak maksimal, hal ini dapat memberikan dampak yang kurang baik bagi pelayanan dan kinerja; pelatihan dan pendisiplinan pegawai yang belum optimal dapat mengurangi disiplin kerja para pegawai sehingga dapat mengurangi kinerja yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan; (3) Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cianjur. Terdapat gejala-gejala dalam hal pencapaian kinerja pegawai serta pelayanan masyarakat yang belum optimal, yang diantaranya adalah sebagai berikut ; Kemampuan menangani masalah dan meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan masih rendah. Contoh : masih adanya pegawai yang mengerjakan pekerjaan bukan dalam bidangnya, sehingga dalam hal ini pegawai kurang mampu dalam meminimalisir permasalahan; Rendahnya komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan masih rendah; Contoh : kerjasama antar tim dan kesatuan perintah masih rendah, selalu terjadi *miss* komunikasi antar pimpinan dan staf dalam hal memahami standar peraturan yang telah ada;; Masih rendahnya kinerja pegawai. Contoh : dapat ditinjau dari kenyataan yang ada dilapangan

yaitu masih adanya pegawai yang mengulur-ulur waktu kerja sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya; Masih adanya sebagian pegawai yang tidak/kurang bertanggung jawab terhadap beban tugas dan pekerjaan yang diembannya. Contoh : masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor sehingga tugas dan pekerjaan yang dibebankannya tidak dapat diselesaikan tepat waktu, yang pada akhirnya tugas dan pekerjaan tersebut bertumpuk; Masih ada pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu. Contoh : pelaksanaan jam kerja yang seharusnya dimulai mulai pukul 07.45 WIB tetapi masih ada yang datang pukul 08.30 atau lebih. (4) Berdasarkan analisis data deskriptif dan uji hipotesis yang telah dilakukan, temuan hasil penelitian Kepala Dinas selaku pimpinan lebih memberikan sasaran kerja yang jelas kepada pegawai dalam memberikan tugasnya. Karena pada dasarnya setiap pegawai memerlukan kejelasan tentang apa yang mereka kerjakan, hasil apa yang diharapkan dan juga alasan mengapa suatu pekerjaan harus dikerjakan. Dalam hal ini Kepala Dinas bertanggung jawab untuk menjelaskan ketiga pertanyaan tersebut. Hal tersebut yang biasanya dituangkan dalam sasaran kerja. Kepala Dinas sebagai pimpinan harus lebih tegas dalam waktu jam masuk kerja agar setiap pegawai tidak terlambat, agar setiap pegawai berproduksi atau bekerja dengan baik, termasuk dalam pengaturan waktu kerja yang bagus. Kepala Dinas harus menerapkan peraturan-peraturan yang jelas agar pegawai tidak terlambat masuk kerja atau dalam bekerja, Kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan pegawai lain dan berbagai tugas dengan pegawai lain dan bekerjasama dengan pegawai lainnya masih belum optimal. Sebagaimana besar pegawai cenderung hanya mau mengerjakan tugas-tugas yang langsung berhubungan dengan bidang tugasnya saja dan tidak berusaha untuk bekerjasama dalam penyelesaiannya, padahal pegawai seharusnya bekerja juga sesuai wewenang yang diberikan. Suatu ketika apabila dia diperlukan untuk mengerjakan tugas yang lain tidak memiliki kemauan dan kemampuan. Hal ini akan berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas pekerjaan apabila salah satu pegawai tidak ada di tempat kerja, sehingga pelayanan kepada masyarakat akan terganggu, Belum optimalnya pegawai dalam bekerja dilihat dari para pegawai yang bekerja selalu menunggu perintah pimpinan dan dalam penyelesaian masalah juga belum mampu serta tidak berani mengambil keputusan dengan cepat. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai tidak memiliki keberanian mengambil tindakan atau pekerjaan apabila atasannya tidak ada ditempat. Para pegawai cenderung menunggu perintah atasannya dalam bekerja, berdiskusi dan mengambil keputusan. Hal ini akan berdampak kurang baik, pegawai menjadi tidak memiliki inisiatif dalam pekerjaannya. Ini dimungkinkan karena pengaruh atasan dan kinerja pegawai berlaku demikian, sehingga

pegawai menjadi kaku, tidak berani mengambil keputusan dengan cepat apabila atasannya tidak ada di tempat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan uji hipotesis serta pembahasan yang telah penulis uraikan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Cianjur. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t hitung. Hasil uji t hitung menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Cianjur, sebesar 67,70 %
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Cianjur. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t hitung dan uji anova atau uji F. Hasil uji t hitung menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kompetensi terhadap variabel Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Cianjur,, sebesar 30,90%.
3. Budaya Organisasi dan disiplin pegawai secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Cianjur,. Hal ini ditunjukkan oleh hasil Analisis Regresi berganda, sebesar 46,40%
4. Terdapat variabel lain (epsilon) yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Cianjur selain variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Pegawai sebesar 53,60%, yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dapat mencapai taraf prima, diantaranya masalah Kepemimpinan, Insentif (Tunjangan Daerah), dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal Artikel:

- Caprara, B. (2016). The Impact of Cultural Capital on Secondary Student's Performance in Brazil. *Universal Journal of Educational Research*, 4(11), 2627–2635.
<https://doi.org/10.13189/ujer.2016.041116>
- Ebele, P., & Chukwbikem, I. (2013). *Resources for Early Childhood Education*. 4(8), 161–172.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n8p161>

Buku:

- Cresswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating*

Quantitative and Qualitative Research.. New Jersey: Person Education, Inc.

Buku :

- Amirullah Dan Budiyono. Haris, (2004). Pengantar Manajemen : Graha Ilmu.. Yogyakarta.
- Djarmiko, Yayat Hayati. (2008). Prilaku Organisasi: Bandung.. Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta.. PT. Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Prabu. A. (2010). Evaluasi kinerja SDM.. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ndraha, Taliziduhu. (2003). Budaya Organisasi: Jakarta.. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. (2003). Perilaku Organisasi: Jakarta.. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Edisi 2.. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). Membangun dan mengembangkan: Kepemimpinan.. Bandung, PT. Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta..Bumi Aksara.
- Soejono. (2000). Sistem dan Prosedur Kerja .. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012) Metode Penelitian Administrasi: Bandung.. Alfabeta.
- Triguno. (2000). Budaya Kerja : Jakarta .. PT Golden Terayun Press.`