



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR

Ronael Jon Feriando Sihotang ^{1*}, Raya Panjaitan ²

¹ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas HKBP
Nommensen Medan

² Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas HKBP
Nommensen Medan

*Penulis Korespondensi: Ronael.jon@student.uhn.ac.id

Abstract. *Employee performance is a critical factor in achieving organizational goals, particularly in government institutions such as the Samosir Regency Tourism Office. This study aims to analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at the Samosir Regency Tourism Office. The research employs an associative quantitative approach, with a population of all 68 employees of the office, taken as a census sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that both organizational culture and work discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.716 indicates that the two independent variables contribute 71.6% to the variation in employee performance. The practical implication of this research is the need for the Tourism Office to strengthen an organizational culture oriented towards innovation, results, and teamwork, as well as to improve work discipline through rule enforcement, effective supervision, and a clear system of rewards and sanctions. These findings can serve as a reference for improving human resource management and enhancing public services in the tourism sector.*

Keywords: *Employee performance, Organizational culture, Public service, Samosir Tourism Office, Work discipline.*

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan faktor kritis dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama di instansi pemerintah seperti Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir yang berjumlah 68 orang, diambil sebagai sampel secara sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,716 mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas berkontribusi sebesar 71,6% terhadap variasi kinerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya Dinas Pariwisata memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada inovasi, hasil, dan tim, serta meningkatkan disiplin kerja melalui penegakan aturan, pengawasan yang efektif, dan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas. Temuan ini dapat menjadi referensi bagi perbaikan manajemen sumber daya manusia dan peningkatan pelayanan publik di sektor pariwisata.

Kata kunci: Budaya organisasi, Dinas Pariwisata Samosir, Disiplin kerja, Kinerja pegawai, Pelayanan publik.

LATAR BELAKANG

Kabupaten Samosir sebagai destinasi pariwisata prioritas nasional di kawasan Danau Toba memiliki potensi wisata besar dari keindahan alam dan kekayaan budaya Batak. Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir sebagai leading sector memiliki peran strategis mewujudkan Samosir sebagai destinasi wisata kelas dunia.

Observasi awal menunjukkan kinerja pegawai masih belum optimal dengan permasalahan: lambatnya penyelesaian administrasi perizinan, kurangnya inovasi promosi wisata, rendahnya koordinasi antar seksi, dan pegawai kurang disiplin dalam kehadiran. Fenomena ini serius karena kinerja pegawai berpengaruh langsung terhadap pengembangan sektor pariwisata yang menjadi tulang punggung ekonomi daerah.

Kinerja pegawai dipengaruhi berbagai faktor, terutama budaya organisasi dan disiplin kerja. Budaya organisasi yang kuat meningkatkan kinerja melalui lingkungan kondusif, penguatan komitmen, dan arah jelas (Robbins & Judge, 2017). Disiplin kerja tinggi berkorelasi positif dengan kinerja karena pegawai disiplin lebih produktif, bertanggung jawab, dan konsisten (Hasibuan, 2016).

Penelitian terdahulu menunjukkan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di instansi pemerintah (Widodo, 2019; Sutrisno, 2020; Sinambela, 2018). Namun penelitian yang mengintegrasikan keduanya dalam konteks Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir masih terbatas. Penelitian ini penting untuk memberikan rekomendasi strategis bagi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir
2. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir
3. Menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir

Manfaat Penelitian

- Manfaat Teoritis
 1. Pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan mengintegrasikan budaya organisasi dan disiplin kerja dalam konteks organisasi public
 2. Menambah literatur penelitian manajemen SDM di instansi pemerintah, khususnya sektor pariwisata
 3. Menghasilkan model penelitian yang dapat direplikasi untuk instansi pemerintah sejenis
 4. Memberikan pemahaman mendalam tentang public-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sektor public

- **Manfaat Praktis**

1. Bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir: Memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam rangka optimalisasi pengembangan pariwisata
2. Bagi Pemerintah Kabupaten Samosir: Menjadi bahan evaluasi dan perbaikan kebijakan manajemen SDM di lingkungan pemerintah daerah
3. Bagi Instansi Pemerintah Lainnya: Menjadi referensi dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja pegawai
4. Bagi Akademisi: Memberikan bahan pembelajaran tentang manajemen SDM sektor public

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dianut bersama anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2017). Dimensi budaya organisasi meliputi: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, dan orientasi pada tim.

Di instansi pemerintah, budaya organisasi dipengaruhi hierarki ketat, prosedur baku, orientasi aturan, pelayanan publik, dan akuntabilitas masyarakat (Thoha, 2012). Budaya kuat meningkatkan kinerja dengan memberikan arah jelas, menciptakan identitas kuat, meningkatkan komitmen, mendorong konsistensi, dan membentuk standar pelayanan berkualitas.

Dimensi-Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017), terdapat tujuh karakteristik utama yang membentuk budaya organisasi:

1. Innovation and Risk Taking (Inovasi dan Pengambilan Risiko) Sejauh mana pegawai didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko dalam menjalankan tugas. Organisasi dengan budaya inovasi tinggi mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan tidak takut mencoba hal-hal baru.
2. Attention to Detail (Perhatian terhadap Detail) Sejauh mana pegawai diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail dalam menjalankan tugas. Budaya yang menekankan ketelitian akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi.
3. Outcome Orientation (Orientasi pada Hasil) Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil atau outcome daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Budaya berorientasi hasil mendorong pegawai untuk fokus pada pencapaian target.
4. People Orientation (Orientasi pada Manusia) Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi. Budaya yang

menghargai pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

5. Team Orientation (Orientasi pada Tim) Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim daripada individu. Budaya kolaboratif mendorong kerjasama dan sinergi antar pegawai.

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kepatuhan pegawai mentaati peraturan organisasi dan norma sosial berlaku (Hasibuan, 2016). Faktor yang mempengaruhi: teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Sinambela, 2018).

Di instansi pemerintah, disiplin diatur PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin ASN. Disiplin kerja penting untuk menjamin pelayanan publik berkualitas, meningkatkan efisiensi birokrasi, menciptakan good governance, membangun kepercayaan masyarakat, dan mewujudkan birokrasi bersih akuntabel.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Teladan Pimpinan: Pimpinan yang disiplin akan menjadi contoh bagi pegawai
2. Balas Jasa: Kompensasi yang adil meningkatkan disiplin kerja
3. Keadilan: Perlakuan yang adil menciptakan disiplin yang tinggi
4. Pengawasan Melekat (Waskat): Pengawasan yang efektif mendorong kedisiplinan
5. Sanksi Hukuman: Sanksi yang tegas mendorong pegawai untuk disiplin
6. Ketegasan: Pimpinan yang tegas dalam menerapkan aturan
7. Hubungan Kemanusiaan: Hubungan yang harmonis antar pegawai

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2017). Dimensi kinerja: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kinerja pegawai pemerintah memiliki karakteristik khusus terkait pelayanan publik: orientasi pelayanan publik, akuntabilitas, transparansi, efisiensi dan efektivitas, serta kepatuhan regulasi (Pasolong, 2013). Penilaian kinerja diatur PP No. 30 Tahun 2019 meliputi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja.

Dimensi-Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), dimensi kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas Kerja (Quality of Work) Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan
2. Kuantitas Kerja (Quantity of Work) Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu
3. Ketepatan Waktu (Timeliness) Menunjukkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan
4. Efektivitas (Effectiveness) Menunjukkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian (Independence) Menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari atasan atau rekan kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor Internal:

- Kemampuan (ability) dan kompetensi
- Motivasi dan engagement
- Kepribadian dan karakter
- Kesehatan fisik dan mental
- Kepuasan kerja

Faktor Eksternal:

- Gaya kepemimpinan
- Budaya organisasi
- Lingkungan kerja
- Kompensasi dan insentif
- Peluang pengembangan karir

Teori Dasar Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa teori:

Social Identity Theory (Tajfel & Turner, 1979) Teori ini menjelaskan bahwa individu mendefinisikan diri mereka berdasarkan keanggotaan dalam kelompok atau organisasi. Budaya organisasi yang kuat menciptakan identitas organisasi yang jelas, sehingga pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan termotivasi untuk berkinerja tinggi demi menjaga reputasi organisasi. Institutional Theory (DiMaggio & Powell, 1983) Teori ini menjelaskan bahwa organisasi cenderung mengadopsi struktur dan praktik yang dianggap legitimate oleh lingkungannya. Budaya organisasi yang positif dan legitimate akan mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai dengan norma dan nilai organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Penelitian Empiris Terdahulu

Beberapa penelitian empiris menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai:

- Widodo (2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang dengan kontribusi sebesar 68,4%.
- Sutrisno (2020) dalam penelitiannya di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surabaya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi 0,572.
- Tika (2018) menemukan bahwa dimensi inovasi dan orientasi tim dalam budaya organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah.
- Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena budaya menciptakan lingkungan yang kondusif untuk produktivitas.

Teori Dasar Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa teori:

Reinforcement Theory (Skinner, 1953) Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh konsekuensi yang mengikutinya. Disiplin kerja yang ditegakkan melalui sistem reward dan punishment akan membentuk perilaku pegawai. Pegawai yang disiplin akan mendapat penghargaan, sedangkan yang tidak disiplin akan mendapat sanksi. Hal ini mendorong pegawai untuk mempertahankan disiplin kerja dan meningkatkan kinerja. Goal-Setting Theory (Locke & Latham, 2002) Teori ini menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang akan meningkatkan kinerja. Disiplin kerja membantu pegawai untuk fokus pada tujuan yang telah ditetapkan, menggunakan waktu secara efektif, dan menyelesaikan tugas sesuai target. Pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian Empiris Terdahulu

Beberapa penelitian empiris menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai:

- Sinambela (2018) dalam penelitiannya di Pemerintah Kota Depok menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi 0,641.
- Mangkunegara (2017) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 72,3% terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah.
- Hasibuan (2016) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka konsisten, bertanggung jawab, dan patuh pada aturan organisasi.
- Rivai (2014) menemukan bahwa dimensi disiplin waktu dan disiplin tanggung jawab memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai sektor publik.

Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Meskipun banyak penelitian telah menunjukkan hubungan individual antara budaya organisasi dan kinerja, serta antara disiplin kerja dan kinerja, sedikit penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel ini secara bersamaan dalam konteks instansi pemerintah.

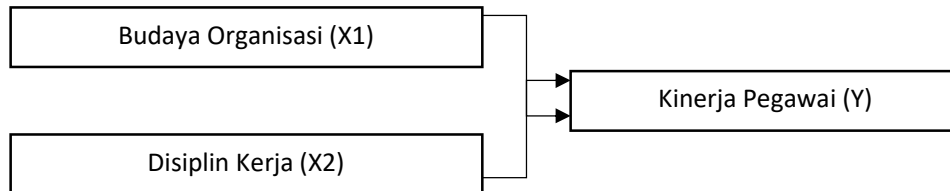
Logika teoretis mendukung bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan yang mendukung tegaknya disiplin kerja. Sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi memperkuat budaya organisasi yang positif.

Budaya organisasi memberikan nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa nilai dan norma tersebut dijalankan secara konsisten oleh seluruh pegawai. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan jika masing-masing berdiri sendiri.

Di instansi pemerintah, budaya organisasi yang menekankan pelayanan publik berkualitas akan lebih efektif jika didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Pegawai yang memahami nilai-nilai organisasi (budaya organisasi) dan secara disiplin menjalankannya akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Kerangka Konseptual

Model konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara ketiga variabel:



Model ini menunjukkan bahwa:

- Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai
- Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai
- Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja pegawai

Kerangka Teoritis Lengkap

Penelitian ini mengintegrasikan beberapa teori utama:

1. Social Identity Theory (Tajfel & Turner, 1979) Menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat menciptakan identitas organisasi yang mendorong pegawai untuk berkinerja tinggi demi menjaga reputasi organisasi.
2. Institutional Theory (DiMaggio & Powell, 1983) Menjelaskan bahwa budaya organisasi yang legitimate mendorong pegawai berperilaku sesuai norma organisasi, meningkatkan kinerja.
3. Reinforcement Theory (Skinner, 1953) Menjelaskan bahwa disiplin kerja yang ditegakkan melalui reward dan punishment membentuk perilaku pegawai yang mendorong peningkatan kinerja.
4. Goal-Setting Theory (Locke & Latham, 2002) Menjelaskan bahwa disiplin kerja membantu pegawai fokus pada tujuan dan menyelesaikan tugas sesuai target, meningkatkan kinerja.
5. Self-Control Theory (Baumeister & Vohs, 2004) Menjelaskan bahwa disiplin kerja sebagai bentuk self-control memungkinkan pegawai konsisten dalam menjalankan tugas, meningkatkan kinerja.

Integrasi kelima teori ini memberikan kerangka komprehensif untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir.

Hipotesis Penelitian

H₁: Budaya organisasi di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir berada pada kategori tinggi.

H₂: Disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir berada pada kategori tinggi.

H₃: Kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir berada pada kategori tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif menggunakan metode survei desain cross-sectional untuk menganalisis pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja, Pangururan, Kabupaten Samosir, Sumatera Utara.

Alasan Pemilihan Lokasi:

1. Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir merupakan leading sector dalam pengembangan pariwisata di kawasan Danau Toba
2. Belum pernah dilakukan penelitian serupa di instansi ini
3. Akses data dan informasi relatif mudah
4. Relevansi tinggi dengan pengembangan pariwisata Kabupaten Samosir

Populasi dan Sampel / Subjek Penelitian

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir yang berjumlah 68 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel yang baik adalah sampel yang representatif, yaitu yang dapat mewakili karakteristik populasi.

Jumlah Sampel: 68 responden

Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (68 orang), maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Jumlah Sampel:

Sampel penelitian ini adalah 68 responden, yaitu seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yaitu responden penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir mengenai persepsi mereka terhadap budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau sumber yang sudah ada. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi: Profil instansi, struktur organisasi, data kepegawaian, peraturan internal, laporan kinerja, dokumentasi.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019).

Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik (Sugiyono, 2019).

Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan observasi non-partisipatif.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dianut bersama oleh seluruh pegawai dan menjadi pedoman dalam berperilaku serta menjalankan aktivitas organisasi (Robbins & Judge, 2017)	1. Inovasi dan Pengambilan Risiko 2. Perhatian terhadap Detail 3. Orientasi pada Hasil 4. Orientasi pada Manusia 5. Orientasi pada Tim	Likert 1-5
Disiplin Kerja (X ₂)	Kesadaran dan kepatuhan pegawai dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016)	1. Disiplin Waktu 2. Disiplin Peraturan 3. Disiplin Tanggung Jawab 4. Disiplin Perilaku	Likert 1-5
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert 1-5

	untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017)		
--	--	--	--

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Pengujian validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson:

Rumus:

$$r = [n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)] / \sqrt{\{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]\}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- X = Skor item
- Y = Skor total

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi kuesioner sebagai indikator dari variabel (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha:

Rumus:

$$r_{11} = [k / (k-1)] \times [1 - \sum \sigma b^2 / \sigma t^2]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
- σt^2 = Varians total

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Uji Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui gambaran umum variabel penelitian.

- Uji Instrumen Penelitian
- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik
- Uji Normalitas
- Uji Multikolinearitas
- Uji Heteroskedastisitas
- Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y.

- Uji Hipotesis
- Uji t (parsial)
- Uji F (simultan)
- Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 5 poin, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Profil Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir

Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Samosir Nomor 45 Tahun 2021. Sebagai leading sector dalam pengembangan pariwisata, dinas ini memiliki peran strategis dalam mewujudkan Danau Toba sebagai salah satu dari 10 Destinasi Pariwisata Prioritas nasional.

Visi: "Terwujudnya Samosir sebagai Destinasi Wisata Kelas Dunia yang Berkelanjutan dan Berdaya Saing Tinggi Berbasis Kearifan Lokal Budaya Batak"

Struktur Organisasi:

- Kepala Dinas
- Sekretariat (18 pegawai)
- Bidang Destinasi Pariwisata (15 pegawai)
- Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif (12 pegawai)
- Bidang Pemasaran Pariwisata (13 pegawai)
- Unit Pelaksana Teknis/UPT (10 pegawai)

Total Pegawai: 68 orang

Karakteristik Responden

Data karakteristik responden akan dianalisis secara deskriptif berdasarkan:

- Jenis kelamin
- Usia
- Pendidikan terakhir
- Masa kerja
- Unit kerja

Data akan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase untuk memberikan gambaran profil responden penelitian.

Uji Kualitas Instrumen

Sebelum analisis utama, akan dilakukan:

Uji Validitas: Menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson untuk menguji validitas setiap item pernyataan dalam kuesioner. Item dinyatakan valid jika r hitung $> r$ tabel (0,361) atau p -value $< 0,05$.

Uji Reliabilitas: Menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk menguji konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif akan dilakukan untuk menggambarkan kondisi setiap variabel penelitian:

Budaya Organisasi (X1): Analisis mean dan standar deviasi untuk variabel secara keseluruhan dan per dimensi (inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim).

Disiplin Kerja (X2): Analisis mean dan standar deviasi untuk variabel secara keseluruhan dan per dimensi (disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab, disiplin perilaku).

Kinerja Pegawai (Y): Analisis mean dan standar deviasi untuk variabel secara keseluruhan dan per dimensi (kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian).

Kategorisasi akan menggunakan rentang skala: 1,00-1,80 (Sangat Rendah), 1,81-2,60 (Rendah), 2,61-3,40 (Sedang), 3,41-4,20 (Tinggi), 4,21-5,00 (Sangat Tinggi).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, akan dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan model memenuhi persyaratan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator):

Uji Normalitas: Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik Normal P-P Plot untuk menguji apakah data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas: Menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi tinggi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas: Menggunakan uji Glejser dan analisis grafik Scatterplot untuk menguji kesamaan variance residual.

Uji Autokorelasi: Menggunakan uji Durbin-Watson untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda akan digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi akan diperoleh:

- Nilai konstanta (β_0)
- Koefisien regresi budaya organisasi (β_1)

- Koefisien regresi disiplin kerja (β_2)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dilakukan melalui:

Uji Parsial (Uji t): Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Uji Simultan (Uji F): Untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Rencana Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian akan mengintegrasikan temuan empiris dengan landasan teori yang telah diuraikan pada Bab II. Pembahasan akan mencakup:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan akan menganalisis sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir. Analisis akan dikaitkan dengan teori Social Identity Theory, Institutional Theory, dan Organizational Culture Theory, serta dibandingkan dengan penelitian terdahulu (Widodo, 2019; Sutrisno, 2020; Tika, 2018).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan akan menganalisis sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Analisis akan dikaitkan dengan Reinforcement Theory, Goal-Setting Theory, dan Self-Control Theory, serta dibandingkan dengan penelitian terdahulu (Sinambela, 2018; Mangkunegara, 2017; Hasibuan, 2016; Rivai, 2014).

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan akan menganalisis sinergi antara budaya organisasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Analisis akan menekankan bagaimana kombinasi kedua variabel menciptakan efek yang lebih kuat dibandingkan pengaruh individual, serta implikasinya bagi pengembangan pariwisata Kabupaten Samosir sebagai destinasi wisata kelas dunia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, kesimpulan yang akan dirumuskan adalah:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir, termasuk dimensi yang paling dominan.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir, termasuk dimensi yang paling dominan.
3. Pengaruh simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta kontribusi kedua variabel dalam menjelaskan variasi kinerja.

Saran

1. Dinas Pariwisata Kabupaten Samosir perlu memperkuat budaya organisasi melalui sosialisasi nilai-nilai berkelanjutan, mengembangkan sistem reward and recognition, serta meningkatkan disiplin kerja dengan penegakan sanksi yang tegas dan konsisten, peningkatan sistem pengawasan, dan pengembangan program pelatihan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.
2. Pemerintah Kabupaten Samosir dapat menggunakan hasil penelitian sebagai bahan evaluasi kebijakan manajemen SDM dan mengembangkan peraturan tentang nilai budaya kerja ASN di lingkungan pemerintah daerah.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, atau motivasi; menggunakan mixed methods untuk pemahaman yang lebih komprehensif; menggunakan desain longitudinal; serta memperluas cakupan penelitian ke instansi lain atau melakukan studi komparatif.

DAFTAR REFERENSI

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. (2013). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada..
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. American Sociological Review, 48(2), 147-160.
- Fisher, G. G. (2001). Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study. Bowling Green State University.

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2003). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 414-435.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.