

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru

Hartati ^{1✉} Andi Indah Anggerwati² Nirwan³ Sulaik Abdul Hamid⁴ Ade Irwan⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Institut Andi Sapada

Abstract

The purpose of this study is to find out the organizational culture and job satisfaction on the performance of civil servants at the Barru Regency Tourism, Youth and Sports Office have a partial and simultaneous effect. This research was conducted using qualitative and quantitative methods. The data collection technique used was a primary data collection technique sourced from the answers of 38 respondents. The tests used include Validation Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, and t Test (partial), F Test (simultaneous), R2 Test (determination coefficient). The results of this study show that the Organizational Culture Variable is obtained $t_{count} = 3.028 > t_{table} 2.030$ and a significant value of $0.005 < 0.05$. With a significant value equal to 0.05, it shows that organizational culture (X1) has a positive and significant influence on employee performance. Meanwhile, the results of the job satisfaction variable are obtained $t_{count} = 3.769 > t_{table} = 2.030$ and a significant value of $0.001 < 0.05$. With a significant value below 0.05, it shows that job satisfaction (X2) has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru berpengaruh secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik pengumpulan data primer yang bersumber dari jawaban 38 responden. Adapun pengujian yang digunakan antara lain Uji Validasi, Uji Reabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji t (parsial), Uji F (simultan), Uji R² (koefisien determinasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Budaya organisasi diperoleh $t_{hitung} = 3,028 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dengan nilai signifikan sama dengan 0,05 tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X₁) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil variabel kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} = 3,769 > t_{tabel} = 2,030$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Pengelolaan Piutang, Perputaran Piutang, Profitabilitas, Tingkat Laba.*

INTRODUCTION

Setiap organisasi baik lembaga pemerintahan maupun swasta didirikan dengan maksud mencapai tujuan organisasi. Suksesnya organisasi hanya dapat diperoleh jika semua dapat dilakukan, direncanakan dan dilaksanakan dengan baik (R. Ali & Alimuddin, 2021). Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh kualitas sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Hartati & Mahmud, 2023). Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen (Setiawati, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Arifuddin dalam (Hartati & Arifuddin, 2023). Peningkatan kualitas sumber daya manusia memang telah lama digunakan sebagai salah satu prioritas utama pembangunan nasional kita meskipun pada kenyataannya penekatan kearah tersebut belum maksimal dan membuahkan hasil yang memuaskan, Hartati & Putra dalam (Hartati & Arifuddin, 2023).

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara merupakan sumber daya penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri oleh karena itu mengingat tantangan yang semakin jelas pada lingkup organisasi pemerintahan khususnya, maka setiap organisasi yang masuk dalam lingkup organisasi pemerintahan tersebut harus senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya (Hasbi, 2022).

Dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (Amelia & Setyawati, 2023).

Tidak jauh berbeda dengan masyarakat, mereka selalu ingin mendapatkan pelayanan yang baik dan berkualitas dari siapapun atau penyedia layanan. Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrument pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi

birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani (Barlian dkk, 2022).

Dalam era pembangunan nasional peranan manusia selaku aparatur Negara semakin dirasakan kehadirannya. Seluruh keluaran organisasi organisasi tergantung dari prakarsa dan karya manusia, sehingga hampir setiap masalah pegawai sebagai aparatur dipandang sebagai Faktor yang menentukan keberhasilan program. Oleh karenanya Faktor manusia sebagai aparatur harus ditingkatkan semangat pengabdian, keterampilan dan kecakapannya, disiplin kerjanya yang keseluruhannya akan meningkatkan kewibawaan pemerintah. Namun disisi lain, betapapun ahli dan keterampilan pegawai apabila pengelolaan tidak teratur dan sistematis maka pendayagunaannya tidak akan optimal, begitu pula sebaliknya bila pengelolaan teratur dan sistematis namun seorang pegawai tidak memiliki keahlian dan keterampilan pendayagunaan tidak akan optimal. Oleh sebab itu antara keahlian dan keterampilan pegawai dalam pengelolaan yang teratur dan sistematis untuk menghasilkan pendayagunaan yang optimal haruslah sejalan dan seimbang (Ali Brahamsar Nasution dkk., 2021).

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Kitapun hidup dalam suatu masyarakat yang memiliki budaya yang berbeda dengan budaya masyarakat yang lain (Nur. i & Dinsar, 2022). Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi berperan dalam perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan sebagai acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi kepada pencapaian tujuan ataupun hasil kerja yang sudah ditetapkan. Sehingga apabila budaya organisasi baik, maka anggota organisasi merupakan orang-orang yang baik serta berkualitas. Dengan demikian budaya organisasi memiliki peran dalam kinerja karyawan (Zainuddin & Nasikhah, 2021).

Kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan tampak pada sikap karyawan, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Kepuasan akan berhubungan dengan keterikatan karyawan pada organisasi. Ketidakpuasan karyawan dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, misalnya, karyawan mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai karyawan ditempat kerjanya. Mengingat pentingnya kepuasan karyawan, membuat moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Asike & Muslimin, 2022).

Kinerja merupakan aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Nur. i, 2020). Para pemimpin atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering para pemimpin atau manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengakibatkan tanda-tanda adanya kinerja yang merosot. Kinerja pegawai dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Apabila pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan, maka kinerja pegawai tersebut dapat dinilai baik (Hartati & Pandi Putra, 2022).

Berikut ini merupakan data pegawai pada kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Barru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Jumlah Pegawai

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	22 Orang
2	Perempuan	16 Orang
Total		38 Orang

Fenomena penelitian ini Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, budaya organisasi dan kepuasan kerja yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru belum optimal dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai. Ini bisa dipahami dari sejumlah poin penting dalam budaya organisasi yang belum dilaksanakan dengan optimal, antara lain pegawai pada umumnya belum memahami dengan baik visi dan misi yang dimiliki Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru, sehingga para pegawai umumnya tidak bisa melaksanakan dengan optimal nilai-nilai budaya organisasi yang terkandung dalam visi dan misi, sebagian pegawai masih belum optimal dalam menghasilkan inovasi dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga terkesan pekerjaan hanya bagian dari rutinitas kehidupan tanpa memberikan nilai lebih bagi pekerjaan yang dihasilkan, serta masih belum optimalnya cara kerja yang ada di tiap bidang yang ada pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru sehingga cara kerja yang bisa meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri belum optimal. Lebih lanjut kepuasan kerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru belum optimal karena, adanya perbedaan pegawai yang melibatkan dengan kompetensi yang dimiliki sehingga para pegawai cenderung mengalami kesulitan dalam menghasilkan kinerja yang optimal, belum adanya kesempatan untuk terlibat dalam setiap program yang dibuat oleh Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru sehingga pegawai tidak bisa berpartisipasi dengan optimal untuk mengabdikan kepada kantor tersebut, serta belum optimalnya penciptaan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Sebagai kesimpulan gambaran kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru secara umum dapat dilihat dari beberapa aspek dan salah satunya adalah dari tingkat kehadiran pegawai yang hanya dapat dikatakan cukup baik. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa kinerja pegawai dalam melaksanakan program pemerintahan masih belum maksimal, budaya kerja yang kurang baik dan kepuasan kerja yang kurang baik pula akan mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kinerja pegawai tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja, dimana faktor ini sebelumnya telah diuji secara terpisah oleh peneliti terdahulu.

METHOD

Populasi

Populasi merupakan wilayah generasional yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono dalam (Marlius & Sari, 2023:465).

Berdasarkan defenisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru yang berjumlah 38 pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki populasi, untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul mewakili, Sugiyono dalam (Marlius & Sari, 2023:465). Oleh karena itu, sampel harus bisa mewakili keseluruhan subjek ataupun objek dalam penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 38 orang seluruh pegawai yang berada di kantor Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut, Sugiyono dalam (Nurlina & Yulandi, 2021:5):

1. Data Kualitatif adalah data yang berupa karakteristik kategori atau ciri-ciri khas suatu objek penelitian.
2. Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka atau bilangan

Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dapat dijelaskan sebagai berikut, Sugiyono dalam (Nurlina & Yulandi, 2021:5):

1. Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data seperti dari hasil wawancara atau hasil pengisian koesioner yang dilakukan oleh peneliti.
2. Data Sekunder merupakan data yang didapatkan oleh peneliti tidak langsung dari sumber data, misalnya dari orang lain atau lewat dokumen.

Teknik Pengumpulan Data

Metode/teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain, Sugiyono dalam (Hakim & Saragih, 2019:45).
2. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan perusahaan yang baru diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono dalam (Hakim & Saragih, 2019:44).

3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono dalam (Hakim & Saragih, 2019:44).
4. Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian, sugiyono dalam (Saputri dkk, 2021:29).
5. Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang diteliti dan penting dalam melakukan penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur ilmiah. Dalam penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian, Sugiyono dalam (Faisal, 2021:63).

Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan teknik analisis data berikut ini:

Metode Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS dimana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data deskripsi digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Sugiyono dalam (Hartati & Mahcmud, 2023:684). Dalam hal ini analisis deskripsi menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono dalam (Hartati & Mahcmud, 2023:684). Dengan skala likert, maka Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan, Sugiyono dalam (Hartati & Mahcmud, 2023:684), skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju, bobot skor 5;
2. Jawaban setuju, bobot skor 4;
3. Jawaban ragu-ragu, bobot skor 3;
4. Jawaban tidak setuju, bobot skor 2;
5. Jawaban sangat tidak setuju, bobot skor 1;

Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan ketepatan dan kesesuaian antara data yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan untuk

menunjukkan derajat ketepatan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti, Sugiyono dalam (Prambudi & Imantoro, 2021:690). Uji validasi ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dan nilai r tabel. Adapun pengambilan keputusan Uji ini jika:

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{dinyatakan valid}$

$r \text{ hitung} < r \text{ hitung} = \text{dinyatakan tidak valid.}$

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menguji apakah suatu item/instrumen pertanyaan kuesioner merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan alat uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan dengan berulang-ulang, Sugiyono dalam (Prambudi & Imantoro, 2021:690). Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan antara cronbach alpha dan nilai r tabel. Adapun pengambilan keputusan uji reliabilitas ini jika :

$\text{Cronbach alphah} > r \text{ tabel} = \text{dinyatakan reliabel atau konstan.}$

$\text{Cronbach alphah} < r \text{ tabel} = \text{dinyatakan tidak reliabel atau tidak konstan.}$

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk keperluan analisis data dan untuk mencari besarnya pengaruh secara parsial dan simultan, antara Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependent dan dua atau lebih variabel independent, Sugiyono dalam (Saputri dkk., 2021:30).

Rumus perhitungan adalah, sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi untuk X_1

b_2 : Koefisien regresi untuk X_2

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Kepuasan kerja

e : Nilai eror.

Uji Hipotesis

Uji t (uji parsial)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat(Y) dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Dengan tingkat signifikan 0,05 artinya adalah kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan mempunyai propabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. H_0 = Secara Parsial, Variabel-variabel independen yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

H_1 = Secara Parsial, Variabel-variabel independen yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut, Singgih Santoso dalam (Hartanto, 2021:36-37).

1. Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel
 - a. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Menentukan t tabel
 - a. Tingkat signifikansi (α) adalah 5%
 - b. $F_{\text{tabel}} = t (\alpha / 2 ; n-k-1)$.

Uji F (uji simultan)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut, Singgih Santoso dalam Hartanto (2021:38).

H_0 = Variabel-variabel independen yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yang tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

H_1 = Variabel-variabel independen yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut, Singgih Santoso dalam (Hartanto, 2021:38).

1. Berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel}
 - a. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Menentukan F Tabel
 - a. Tingkat signifikansi 0,05dimana :
 - b. $F_{\text{tabel}} = f (k ; n-k)$.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya, Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } (R^2) < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data

Deskripsi dari responden di ambil dari pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner berupa angket kepada pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 38 kuesioner sesuai dengan jumlah responden pada kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru, yang diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dimana pembagiannya akan diuraikan sebagai berikut.

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan sesuatu yang dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang dalam satu bidang pekerjaan. Jenis kelamin juga sering kali dapat

membedakan aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	22 Orang	58%
2	Prempuan	16 Orang	42%
Jumlah		38 Orang	100%

Sumber: Data diolah dengan SPSS.23

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kantor Dinas Pariwisata, kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru memiliki jumlah pegawai sebanyak 38 orang, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 22 orang atau 58%, dan sisanya adalah yang berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 16 orang atau 42%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan, hal ini disebabkan karena laki-laki lebih produktif dalam bekerja khususnya melakukan pekerjaan lapangan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur dalam keterkaitannya dengan kinerja individu dilokasi kerja biasanya adalah suatu gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Jumlah pegawai berdasarkan umur dapat dilihat dibawa ini:

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Umur

NO	Umur Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	4 Orang	10%
2	31-40 Tahun	9 Orang	24%
3	41-50 Tahun	9 Orang	24%
4	>50 Tahun	16 Orang	42%
Jumlah		38 Orang	100%

Sumber: Data diolah dengan SPSS.23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden dalam penelitian ini, responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 4 orang atau 10%, 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau 24%, 41-50 tahun sebanyak 9 orang atau 24% dan usia 50 tahun keatas sebanyak 16 orang atau 42%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak yaitu pada usia 50 tahun keatas.

Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan seringkali di pandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	2 Orang	5%
2	D3/D4	0 Orang	0%
3	S1	30 Orang	79%
4	S2	6 Orang	16%
Jumlah		38 Orang	100%

Sumber: Data diolah dengan SPSS.23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang pendidikan terakhirnya SMA/SMK sebanyak 2 orang atau 5%, D3/D4 0%, S1 sebanyak 30 orang atau 79% dan S2 sebanyak 6 orang atau 16%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir pada kategori S1 merupakan responden terbanyak dengan jumlah 30 orang.

Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Umur masa kerja merupakan rentang waktu yang telah ditempu oleh setiap pekerja atau pegawai, hal ini merupakan suatu pengalaman yang telah dilalui oleh pegawai sehingga mereka dapat memahami tugas masing-masing. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<1 Tahun	3 Orang	8%
2	1-2 Tahun	0 Orang	0%
3	3-4 Tahun	9 Orang	24%
4	>4 Tahun	26 Orang	68%
Jumlah		38 Orang	100%

Sumber: Data diolah dengan SPSS.23

Berdasarkan tabel masa kerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru dengan melihat dari tingkat masa kerja terendah yaitu <1 tahun sebanyak 3 orang atau 8%, masa kerja 1-2 tahun 0%, 3-4 tahun sebanyak 9 orang atau 24%, dan masa kerja >4 tahun sebanyak 26 orang atau 68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja >4 tahun yang paling banyak yaitu 26 responden.

Jumlah responden yang diberikan kuesioner berjumlah 38 orang pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru dan semua responden mengembalikan kuesioner yang telah peneliti berikan sehingga data yang dibutuhkan peneliti lengkap. Pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner mewakili tiga variabel yaitu Budaya organisasi, kepuasan kerja dan Kinerja pegawai sehingga total pernyataan yang harus diisi untuk setiap responden sebanyak 15 butir pernyataan.

Setiap pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan mempunyai lima alternatif yaitu menggunakan skala likert dengan lima tingkatan jawaban sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju, bobot skor 5;
2. Jawaban setuju, bobot skor 4;
3. Jawaban ragu-ragu, bobot skor 3;
4. Jawaban tidak setuju, bobot skor 2;
5. Jawaban sangat tidak setuju, bobot skor 1;

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah $(n) = 38$, maka besarnya $df = 38 - 2 = 36$. dimana $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar. Berikut adalah hasil olah data validitas dengan menggunakan SPSS pada variabel Budaya Organisasi di bawah ini:

Tabel 6. Analisis Validasi Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Nomor Butir	Korelasi Item Total (r hitung)	r tabel	Keterangan
X ₁ .p1	0,605	0,320	Valid
X ₁ .p2	0,539	0,320	Valid
X ₁ .p3	0,537	0,320	Valid
X ₁ .p4	0,615	0,320	Valid
X ₁ .p5	0,826	0,320	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS.23

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada level lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya analisis validasi pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Analisis Validasi Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Nomor Butir	Korelasi Item Total (r hitung)	r tabel	Keterangan
X ₂ .p1	0,640	0,320	Valid
X ₂ .p2	0,795	0,320	Valid
X ₂ .p3	0,588	0,320	Valid
X ₂ .p4	0,697	0,320	Valid
X ₂ .p5	0,706	0,320	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS.23

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level lebih kecil dari 0,05.

Selanjutnya analisis validasi pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel. 8 dibawah ini:

Tabel 8. Analisis Validasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nomor Butir	Korelasi Item Total (r hitung)	r tabel	Keterangan
Y ₁	0,508	0,320	Valid
Y ₂	0,605	0,320	Valid
Y ₃	0,609	0,320	Valid
Y ₄	0,722	0,320	Valid
Y ₅	0,662	0,320	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS.23

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai person correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas adalah uji yang digunakan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Untuk mengetahui data tersebut reliabel atau tidak reliabel dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha. Apabila nilai Cronbach Alpha >0,60 maka dapat dikatakan variabel yang digunakan telah reliabel sedangkan apabila nilai Cronbach Alpha <0,60 maka dapat dikatakan variabel yang digunakan tidak reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Kategori Reliabilitas
Budaya Organisasi (X ₁)	0,608	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,718	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,605	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS.23

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen/bebas dengan variabel dependen/terikat. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini :

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.303	3.206		1.342	.188
Budaya Organisasi	.342	.113	.386	3.028	.005
Kepuasan Kerja	.463	.123	.481	3.769	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS.23

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

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

$$= 4,303 + 0,342X_1 + 0,463X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar artinya jika Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) nilainya adalah nol, maka Kinerja Pegawai nilainya adalah 4,303.
2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,342 nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Berdasarkan SPSS versi 23, nilai probabilitas budaya organisasi sebesar 0,005 sehingga probabilitas budaya organisasi $0,005 < 0,05$ artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,463 nilai koefisien yang positif yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Berdasarkan SPSS versi 23, nilai probabilitas kepuasan kerja sebesar 0,001 sehingga probabilitas $0,001 < 0,05$ artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial ini untuk menunjukkan bahwa seberapa jauh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji parsial termasuk uji yang menentukan hipotesis berpengaruh atau tidak secara individual atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait. Variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.303	3.206		1.342	.188
Budaya Organisasi	.342	.113	.386	3.028	.005
Kepuasan Kerja	.463	.123	.481	3.769	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS.23

Untuk mengetahui t_{tabel} dalam uji t (Uji Parsial) dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= t(0,05/2; 38-2-1) \\ &= t(0,025; 35) \end{aligned}$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,030. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa:

1. Budaya Organisasi diperoleh $t_{\text{hitung}} = 3,028 > t_{\text{tabel}} 2,030$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hasil Uji Parsial variabel Kepuasan Kerja diperoleh $t_{\text{hitung}} = 3,769 > t_{\text{tabel}} = 2,030$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui variabel-variabel independen (Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) pada kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi terhadap variabel dependen, selain itu dapat pula dilihat dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} agar dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan. Untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 12. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	52.076	2	26.038	14.392	.000 ^b
Residual	63.319	35	1.809		
Total	115.395	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS.23

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,392 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} , maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} .

Untuk mencari nilai F_{tabel} maka memerlukan rumus, antara lain:

$$F_{tabel} = (df = k - 1) (df = n - k)$$

Keterangan: k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

$$\begin{aligned} \text{Jadi, } F_{tabel} &= (df = 3 - 1) (df2 = 38 - 2 - 1) \\ &= (df = 2) (df2 = 35) \end{aligned}$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dengan probabilitas 0,05 maka ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 3,27. Hal ini berarti $F_{hitung} = 14,392 > F_{tabel} = 3,27$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan variabel terkait (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada prinsipnya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen. R^2 memiliki kelemahan, dimana untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan yaitu, Adjusted R Square (R^2).

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.420	1.345

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS.23

Pada tabel 13 diatas adalah dimana penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan atau bisa disebut *R Square* (R^2) tersebut adalah 0,451 yang berarti bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi & kepuasan kerja menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai sebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar 54,9 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti pada penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga kabupaten Barru. Dalam hal ini informasi dikumpulkan dengan memberikan kuesioner kepada responden dan kemudian mengumpulkannya kembali. Dengan bantuan SPSS versi 23 penulis menguji analisis data tersebut.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru. Dimana diketahui variabel budaya organisasi diperoleh $t_{hitung} = 3,028 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dengan demikian hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dan kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya mendorong peningkatan produktifitas dan efisiensi pegawai. Hal ini dapat dilihat bagaimana norma, nilai, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi mampu membentuk perilaku pegawai sehingga selaras dengan tujuan dan sasaran organisasi.

Pengaruh positif yang signifikan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat dicapai. Artinya, faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, serta adanya nilai-nilai yang jelas dan diterapkan secara konsisten dalam organisasi, semuanya turut berkontribusi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, lebih disiplin, dan lebih termotivasi.

Penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen Dinas, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga kabupaten Barru, yaitu pentingnya untuk terus mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang positif. Manajemen perlu juga memastikan bahwa budaya organisasi dengan baik tetapi juga diterapkan secara konsisten dalam seluruh aspek operasional. Selain itu, perlu adanya evaluasi berkala untuk menilai apakah budaya organisasi tersebut masih relevan dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi bukan hanya menjadi sebuah pilihan, tetapi juga menjadi kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mudassir dkk, pada tahun 2023 dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar"., Penelitian mereka juga menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru. Dimana diketahui variabel kepuasan kerja dipeoleh $t_{hitung} = 3,769 > t_{tabel} = 2,030$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel independen (X_2) berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang merupakan variabel dependen. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Ini menandakan bahwa faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang adil, hubungan antar pegawai yang harmonis, dan kesempatan pengembangan diri yang memadai, secara nyata mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Pembahasan ini juga menggarisbawahi pentingnya manajemen organisasi dalam memperhatikan aspek kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai. Jika organisasi ingin mencapai kinerja optimal, perlu dilakukan upaya peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia, peningkatan kesejahteraan, dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu determinasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan pemerintah Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nur i dkk., pada tahun 2022 dengan judul "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang". Penelitian mereka juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai $F_{hitung} = 14,392 > F_{tabel} = 3,27$ sehingga hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel

budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa model penelitian ini secara keseluruhan mampu menjelaskan pengaruh kedua variabel terhadap kepuasan nasabah secara efektif. Selain itu, nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini memperkuat bahwa pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dengan kata lain, perubahan atau peningkatan dalam variabel-variabel ini berpotensi besar dalam meningkatkan tingkat kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa Kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru perlu memperhatikan dan mengoptimalkan kedua aspek tersebut. Peningkatan dalam Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat secara signifikan meningkatkan Kinerja Pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kerjasama sama antar pegawai dalam organisasi.

4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil penelitian yang didapat pada penelitian ini bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru memiliki pengaruh sebesar 0,451 atau 45,1% sedangkan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Artinya, meskipun variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan, tetapi terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai, yang mungkin perlu diteliti lebih lanjut dalam penelitian-penelitian mendatang. Faktor-faktor lain tersebut bisa mencakup aspek seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah atau kondisi ekonomi. Dengan demikian, meskipun budaya organisasi dan kepuasan kerja penting, penting juga untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Barru. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t (parsial) variabel budaya organisasi diperoleh $t_{hitung} = 3,028 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dengan nilai signifikan sama dengan 0,05 tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji t (parsial) variabel kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} = 3,769 > t_{tabel} = 2,030$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil uji f (simultan) variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja pada distribusi nilai Ftabel dengan probabilitas 0.05 maka ditemukan nilai Ftabel sebesar 3,27. Hal ini berarti $F_{hitung} = 14,392 > F_{tabel} = 3,27$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkait (Y).

References :

- Ali, A., & Erihadiana, E. (2021). Peningkatan Kinerja Teknologi Pendidikan Dan Penerapannya Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam . *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(3), 332–341. <https://doi.org/10.47467/Jdi.V4i1.445>.
- Ali Brahamsar Nasution, Hasnah Harahap, Indra Arya, Sagiono, & Agus Salim. (2021). P. Issn 0216-4930 manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.3 No.2 Agustus 2021 118 pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(2), 118–129.
- Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 126.
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *Pandita: Interdisciplinary Journal Of Public Affairs*, 6(2), 106–120. <https://doi.org/10.61332/Ijpa.V6i2.94>.
- Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Amsir Bunga Rampai Journal*, 1(1), 115–122.
- Barlian, Nur'aeni, Habe, H., & Pradana, M. R. A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-11*, 95–101. <https://jurnal.saburai.id/index.php/feb/article/view/1879> <https://jurnal.saburai.id/index.php/feb/article/viewfile/1879/1341>.
- C.A.Muabuay., B., Nayoan, H., & Waworundeng, W. (2021). Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Dalam Pengelolaan Prasarana Olahraga Di Kabupaten Mimika. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–8.
- Faisal, M. K. B. Dan A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi Pt.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/M-Pu.V10i1.364>.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>.
- Hakim, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Citra Merek, Persepsi Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Npk Mutiara Di Ud.Barelang Tani Jaya Batam. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 37–53. <https://doi.org/10.36987/Ecobi.V6i2.4>.
- Hartanto. (2021). Pengaruh Gaji Dan Tpp Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Institue Andi Sapada.
- Hartati, & Arifuddin. (2023). Seiko : Journal Of Management & Business Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor. *Journal Of Management & Business*, 6(2), 325–334.
- Hartati, H., & Mahcmud, M. (2023). Efek Kompensasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service Rs. Fatima Kota Parepare. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 683–693. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4518> <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/4518/2942>.

- Hartati, & Pandi Putra. (2022). Yume : Journal Of Management Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *Journal Of Management*, 5(3), 512-524. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.446>.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.598>.
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa*, 21(1), 462-477.
- Moeljahwati, E., Suharto, S., & Subroto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 6(2), 14-25. <https://doi.org/10.37303/Embeji.V6i2.119>.
- Nur, I. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Economic, Public, And Accounting (Jepa)*, 3(1), 48-63. <https://doi.org/10.31605/Jepa.V3i1.833>.
- Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 59-64. <https://doi.org/10.31850/Economos.V5i1.1622>.
- Nurlina, & Yulandi, E. (2021). Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 5. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17743/17664>.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36-46. <https://doi.org/10.31943/Investasi.V8i1.184>.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Pitria, R., Nur, T., & Amirulloh, M. R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Protokol, Komunikasi Dan Tata Usaha Pimpinan Di Sekretariat Daerah. *Jurnal Governansi*, 9(1), 53-60. <https://doi.org/10.30997/Jgs.V9i1.5460>.
- Prambudi, J., & Imantoro, J. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Ukm Maleo Lampung Timur Joko. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 7(3), 6.
- Rambe, N., Rafika, E., Lubis, M. R., Hasibuan, P. P., & Nasution, M. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jmb (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 177-188. <https://doi.org/10.30743/Jmb.V3i2.4271>.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal Emba*, 7(4), 5953-5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>.
- Rizky, M. (2022). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V3i3.832>.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(1), 25-42. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V2i1.211>.

- Setiawati, F. (2020). Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Attadbir : Media Hukum Dan Pendidikan*, 30(1), 57–66. <https://doi.org/10.52030/Attadbir.V30i01.31>.
- Sri Ekowati, T. A. (2022). Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Kualitas Kehidupan Kerja , Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Department Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Muhammadiyah B*, 10, 229–236.
- Suwarto. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/Eksis.V11i1.180>.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/Jimb.V5i1.5621>.
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Laznas Nurul Hayat Kediri). *Istithmar: Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/Itr.V4i2.2671>.