

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA BIMA**

**MIRATUN NISA, MUHAMMAD YUSUF  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BIMA**

[Miratunnisa2703@gmail.com](mailto:Miratunnisa2703@gmail.com), [yusufzm.stiebima@gmail.com](mailto:yusufzm.stiebima@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Bima. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sejumlah 53 pegawai. Teknik sampling menggunakan purposive sampling sehingga diperoleh sampel sejumlah 32 responden. Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Bima.

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of organizational culture and supervision on the work discipline of employees at the Bima City Tourism Office. This type of research is associative. The population in this study were all 53 employees. The sampling technique used purposive sampling in order to obtain a sample of 32 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that partially and simultaneously organizational culture and supervision had a significant effect on employee work discipline at the Bima City Tourism Office.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Di era globalisasi sekarang ini setiap instansi pemerintah maupun swasta memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan didalam struktur organisasinya baik itu dari segi kemudahan maupun tingkat pencapaian hasil. Pegawai merupakan penggerak utama dalam organisasi. Sebagai pegawai yang baik maka pegawai itu harus memiliki disiplin. Disiplin kerja yang baik di cerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Disiplin merupakan bentuk dari kesadaran dan kesediaan setiap manusia untuk mentaati semua peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan yang berlaku baik secara tertulis atau tidak yang dilaksanakan secara sukarela. Tanpa adanya budaya disiplin yang ditanamkan akan sulit bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja pegawai yang dicapainya. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Budaya organisasi atau merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan- tindakan mana yang dapat diterima. Pandupu ( 2008 ) Menyatakan budaya organisasi ptasi eksternal masalah integrasi internal. Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai- nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

Pengawasan suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksana kegiatan organisasi. Karena pengawasan bertujuan untuk mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan yang bersangkutan agar diambil tindakan korektif yang perlu. Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi atau kegiatan dengan tujuan agar organisasi atau kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencegah terjadinya diviasi dalam operasional atau rancangan, sehingga berbagai kegiatan

operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencana..

Dari hasil observasi pada Dinas pariwisata kota Bima maka aspek tersebut diklasifikasikan dari segi budaya organisasi dan pengawasan dan tingkat pendidikan. Budaya organisasi berarti karyawan cenderung mempunyai lebih sedikit pengetahuan dan pelatihan mengenai teknologi yang menunjang sistem informasi. Pengawasan karyawan diasumsikan bahwa seorang yang melaksanakan suatu tugas yang secara berulang - ulang akan lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya dan dapat mengembangkan suatu pemahaman yang baik mengenai peristiwa -peristiwa. Disiplin kerja bahwa mereka dengan pendidikan lebih tinggi menepati posisi lebih tinggi dalam organisasi dan memiliki akses lebih besar dalam pengambilan keputusan atas informasi yang tersedia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin kerja**

Menurut Hasibuan (2012) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaatkan dan melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan normal - normal sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2019) disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Sumadhinata (2018) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan normal sosial yang berlaku di suatu perusahaan

Menurut Ramon (2019) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati normal -normal peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi yang menunjukkan nilai - nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban.

Indikator menurut Robbins (2015) terdapat 3 aspek di antaranya:

1. Disiplin waktu  
Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan
2. Disiplin peraturan  
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis di buat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.
3. Disiplin tanggung jawab  
Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penyalahgunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik - baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan.

### **2. BUDAYA ORGANISAI**

Menurut Afandi (2018) budaya organisasi adalah sistem nilai - nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Wahab dalam Tobari (2016) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi. Menurut Mulyadin (2012) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari - hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2004) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi.

Menurut Priansadan Garnida (2013) budaya organisasi adalah sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadi ciri khas sebagai sebuah organisasi.

Indikator menurut Umi Dkk (2015) yaitu :

1. Normal  
Adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok
2. nilai dominan  
Adalah nilai - nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota
3. aturan  
Adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan di dalam suatu organisasi.
4. Iklim organisasi  
adalah bahwa iklim yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan di dalam suasana lingkungan kerja.

### **3. PENGAWASAN**

Menurut Fahmi dalam Erlis Milta Dkk (2015) pengawasan adalah suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisiensi serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Moekizat dalam Satria (2016) pengawasan adalah hal yang dilakukan artinya hasil pekerja, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan - tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Menurut Sondang Siagian Atmodiwiryo dalam Satria (2016) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Menurut The Liang Gie dalam Satriadi (2016) pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan - pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendakinya. Menurut LAN dalam Satriadi (2016) pengawasan adalah nisasi sesuai dengan proses kegiatan seseorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi yang ditetapkan.

Indikator pengawasan menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016) yaitu :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan
2. Pengukuran kerja pelaksanaan kegiatan penetapan standar sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.
3. Penilaian kerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja.
4. Tindakan koreksi/pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar dilakukan oleh pengawasan.

### METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel atau lebih.

Sugiyono (2013) dalam teorinya menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini sejumlah pegawai Dinas pariwisata dengan jumlah 53 pegawai terdiri dari 32 PNS dan 21 pegawai honorer.

Sugiyono (2011 :81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Berdasarkan pendapat di atas maka penelitian ini mengambil 32 pegawai PNS sebagai responden. Dengan demikian penggunaan sampel adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria tertentu.

### HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian validitas variabel budaya organisasi (X1) dan pengawasan (X2) dan disiplin kerja (Y) mempunyai nilai jika item- total correlation > 0,300 maka data dinyatakan valid. Pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Kompetensi SDM (X1), Pemanfaatan Teknologi (X2) dan Kinerja ASN (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

Penelitian ini telah memenuhi syarat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Nilai Korelasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 <sup>a</sup>	.781	.765	1.440	2.348

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2022

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,883. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1), dan pengawasan (X2) sebesar 88,3% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan sangat kuat.

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,781. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1) dan pengawasab ogi(X2) sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Tabel 2. Nilai Uji t (parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.581	4.962		.923	.364
1 Budaya Organisasi	.780	.076	.792	9.050	.002
Pengawasan	.819	.081	.885	10.148	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
 Sumber : Olah data SPSS, 2022

H1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi(X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 9.050 dengan nilai t table sebesar 2,042 (9.050 > 2,042) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ( 0,002 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.

H2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel pengawasan (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 10.148 dengan nilai t table sebesar 2,042 ( 10,148 > 2,042) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 ( 0,000 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	213.866	2	106.933	51.569	.000 <sup>b</sup>
Residual	60.134	29	2.074		
Total	274.000	31			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 3. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai Fhitung 51,569 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau a – 5%. Ftabel = df1 (k-1) df2 (n-k) atau Ftabel di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel:

- df1: 3 – 1 = 2
- df2: 32 – 3 = 29
- pengujian dilakukan pada a = 5%, maka nilai Ftabel adalah 3,33

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai Fhitung 51,569 > 3,33 Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H<sub>3</sub> diterima, maka dapat

disimpulkan bahwa Terdapat Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Pengawasan (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit. Bumi Aksara.
- Kusdiana,. Y. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. Jurnal Procuratio. Vol 6 No. 2.
- Oktaviani, W.D., Saragi,R. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero). Jurnal e-Proceeding of managemen. Vol 4. No 1.
- Robbins, S.P. 2015. Organizational Behavior. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarman. H.,Akib.H. & Niswaty. R. 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.Jurnal Office. Vol 1. No 2.
- Sembiring, Masana. 2012. Budaya dan Kinerja Organisasi. Bandung: Fokusmedia
- Sinabela. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tika, Pabundu. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia
- Wibowo. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta : PT Raja Grafindo.