

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PNS INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI BARAT

Dewi Pratiwi Yusuf^{*1}, Harlindah Harniati Arfan², Mukhtar Hamzah³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}dewipinspektorat@gmail.com, ²harlindah@stienobel-indonesia.ac.id, ³mukhtarhamzah61@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dengan sampel sebanyak 77 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai, sedangkan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Work Discipline, Organizational Culture and Career Development on the performance of Inspectorate employees of West Sulawesi Province. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Inspectorate of West Sulawesi Province and was carried out from May to June 2023. The research population was all employees in the working area of the West Sulawesi Provincial Inspectorate with a sample of 77 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a partial positive and significant influence between Organizational Culture and Career Development on employee performance, while Work Discipline did not partially affect employee performance. While simultaneously there is a positive and significant influence between Work Discipline, Organizational Culture and Career Development on employee performance. Organizational Culture is the most dominant variable influencing performance.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Culture, Career Development and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bagian penting dalam Instansi, hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh untuk mempengaruhi sumber daya yang lain agar dapat berjalan sesuai fungsi masing-masing. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penggerak Instansi dalam merealisasikan tujuan suatu Instansi. Tanpa Sumber Daya Manusia, faktor mesin, bangunan, visi serta misi Instansi tidak dapat terwujud.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Setiap Instansi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara efisien, baik serta

cepat. Kinerja SDM yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang positif bagi Instansi. Namun, sebaliknya ketika kinerja SDM buruk maka akan berdampak negatif bagi suatu Instansi. Penilaian kinerja tentunya sangat penting dalam menentukan apakah suatu Instansi akan terus melakukan kerjasama dengan pegawai apabila kerjanya bagus.

Pegawai merupakan orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui lebih dulu. Pegawai terdiri atas pegawai manajerial dimana pegawai ini memiliki bawahan, sehingga sebagian dari pekerjaan dapat didelegasikan kepada bawahannya untuk dikerjakan. Sementara itu, pegawai operasional yakni orang-orang yang harus mengerjakan apa yang sudah ditugaskan untuknya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni motivasi, Budaya Organisasi, pelatihan kerja, disiplin kerja, Budaya organisasi, Komunikasi Organisasi dan komitmen organisasi. Kinerja pegawai sangat penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada pegawai tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Sinambela (2019) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai "nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi." Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017) "Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu". Menurut Hari (2019) definisi budaya organisasi adalah Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Adapun definisi lain menurut Saiful (2018) bahwa Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Pengembangan karir merupakan outcomes atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir yang berlaku didalam organisasi. Setiap pegawai yang bekerja akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas

pengorbanan maupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. Salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik atau lebih tinggi. Dengan demikian karir bagi pegawai adalah suatu kebutuhan yang perlu dipenuhi. Oleh karena itu persoalannya adalah sejauh mana peluang karir terbuka dan tersedia bagi pegawai, sehingga dapat memberikan arah yang jelas bagi pegawai untuk mengembangkan strategi dalam meraihnya.

Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada SDM aparatur (PNS) dilakukan melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja. Sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta promosi (pengangkatan kejabatan lain). Pengembangan karir melalui promosi (promotion) bagi PNS merupakan suatu yang sangat diidam-idamkan. Dengan promosi, berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Menurut Mangkunegara (2018) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di Instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 24 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2021 Nomor 24), maka Inspektorat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok, Inspektorat tidak lepas dari ketentuan dan standar baik yang diamanahkan langsung lewat Peraturan Pemerintah sebagai bagian dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) maupun standar yang dikeluarkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) seperti mematuhi kode etik, melaksanakan standar audit dan melaksanakan telaah sejawat (peer review). Selain itu, Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat terus berbenah diri untuk meningkatkan kapabilitas dan berhasil naik pada level 3 (tiga), integritas yang mampu menilai, efektifitas, ekonomis suatu kegiatan dan mampu memberikan konsultasi pada tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern.

Salah satu tolak ukur dalam melihat kualitas kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah dengan melihat capaian indikator kinerja. Berikut adalah tabel capaian indikator kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat:

Tabel 1. Capaian Kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022

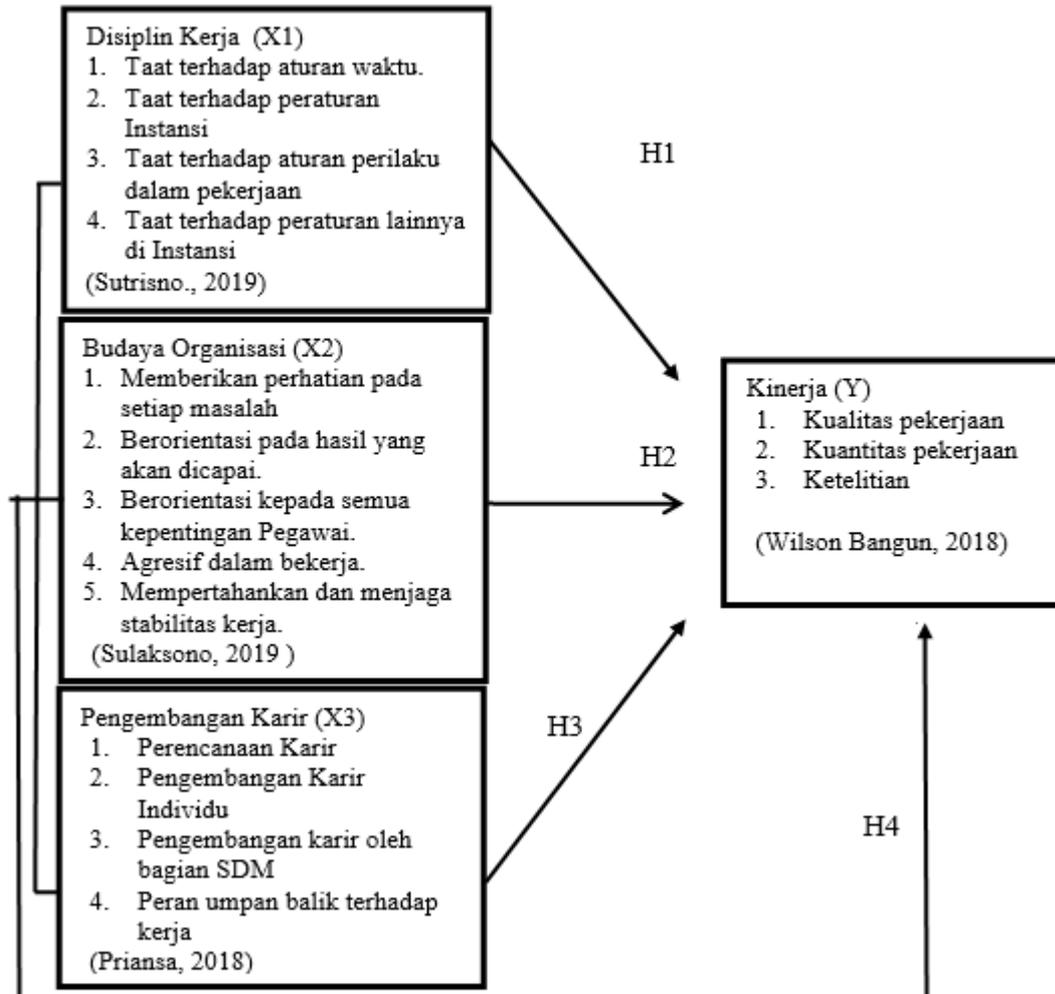
No	Indikator Kinerja	Tahun					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Predikat SAKIP Provinsi	54,05 CC	56,84 CC	60,61 B	63,14 B	68,00 B	72,56 BB
2.	Predikat SAKIP Inspektorat	77,56 BB	78,59 BB	72,57 BB	73,64 BB	73,74 BB	76,79 BB
3.	RB Provinsi	56,12 CC	57,46 (CC)	60,28 (B)	60,04 (B)	62,01 (B)	65,87 (B)

Sumber : Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, 2023

Berdasarkan data capaian kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi barat sejak tahun 2017-2022, masih ada beberapa indikator yang tidak memenuhi target capaian, atau

masih dibawah standar yang dapat menggambarkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam pencapaian kinerja para pegawai. berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat”

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
4. Diduga Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
5. Diduga Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 77 orang, sampel sebanyak 77 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji validitas Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Disiplin Kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji validitas Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,007	Valid
X2.9	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Budaya Organisasi memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000$ dan $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas Pengembangan Karir

Pengembangan Karir	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,000	Valid
X3.8	0,000	Valid
X3.9	0,000	Valid
X3.10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada kuesioner Pengembangan Karir nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Pengembangan Karir dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji validitas Kinerja

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,000	Valid
Y10	0,001	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,000 dan $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,840	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi	0,786	<i>Reliable</i>
Pengembangan Karir	0,774	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,807	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,840, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Budaya Organisasi sebesar 0,786, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Pengembangan Karir sebesar 0,774 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,807. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.802	3.845		1.249	.216		
X1	.154	.128	.143	1.205	.232	.386	2.592
X2	.551	.106	.492	5.191	.000	.603	1.659
X3	.271	.114	.258	2.367	.021	.457	2.190

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.802 + 0,154X_1 + 0,551X_2 + 0,271X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 4.802 dengan asumsi predictor Disiplin Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Pengembangan Karir (X₃) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja pegawai sebesar 4.802 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X₁ sebesar 0,154 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X₁ sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,154 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X₂ sebesar 0,551 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X₂ sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,551 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X₃ sebesar 0,271 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X₃ sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,271 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Uji t (Secara parsial)

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 1.205 < t tabel 1.991, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,232 lebih besar dari nilai probabilitas

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar $5.191 > 1.991$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Pengembangan Karir $2.367 > 1.991$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil uji f (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728.388	3	242.796	37.126	.000 ^a
	Residual	477.404	73	6.540		
	Total	1205.792	76			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir						

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 37.126 > F tabel 2.73, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficien Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Budaya Organisasi dengan nilai “*Standardized Coefficien Beta*” sebesar 0,492 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Budaya Organisasi (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Budaya Organisasi positif yang didapatkan pegawai, maka pekerjaan akan sulit diselesaikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.604	.588	2.557	2.130
a	Predictors:(Constant), Disiplin Kerja(X1), Budaya Organisasi(X2),				
b	Pengembangan Karir(X3).				
	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.604 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Budaya Organisasi (X2) dan variabel Pengembangan Karir (X3) sebesar 60,4%. Sisanya, sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja PNS Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,232 > 0,05$, maka disimpulkan H1 ditolak, artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sutrisno (2019) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standars”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Pada penelitian ini variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nailul Muna (2022) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Studi pada PT LKM Demak Sejahtera, artinya baik buruknya Disiplin Kerja tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja PNS pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Hari (2019) definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Budaya Organisasi

diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019).

Pada penelitian ini variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja PNS inspektorat Provinsi Sulawesi Barat hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuazzahra Yandri dan Nazaruddin Aziz (2021) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Kota Padang. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Hakim, Dian Esha dan Latifa (2021) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung.

c. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja PNS pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Rivai Sagala (2018) Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Badriyah (2018) Pengembangan karir adalah aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan.

Pada penelitian ini Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahida, Azlan Azhari dan Asniwati (2023) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham Kriswanda Imawan, Zaenul Muttaqien dan Suseno Hendratmoko (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja ASN Kelurahan di Kecamatan Mojoroto, adapun hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Disiplin, Budaya Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja ASN Kelurahan di Kecamatan Mojoroto

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Meidhita Salma Widhiarso (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Cabang Kebon Jeruk Jakarta). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai

3. Budaya Organisasi Merupakan Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “*Standardized Coefficient Beta*” sebesar 0,492.

Menurut Saiful (2018) bahwa Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Pendapat lain dari Sopiah (2018) “Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi”. Sumanto (2020) mengatakan bahwa “Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi”.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gun Gun Gumilar (2020) yang melihat Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Adapun hasil yang didapatkan adalah variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
4. Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
5. Budaya Organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 1(1), 9–25.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Zanafa Publishing.

- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan. UISU Press.
- Badriyah, Mila. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Bahri, Moh, Saiful. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja. Surabaya. Jakad Publishing.
- Chewe, B., & Taylor, T. K. (2021). Disciplinary Procedures, Employee Punctually And Employee Performance At Ndola City Council (Zambia). African Journal of Social Science and Humanities Research, 4(2), 32-48.
- Duwi, Priyatno. (2013). Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS. Yogyakarta. Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(1), 221-234.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor. IN MEDIA.
- Imam, Gunawan, S. M. (2017). Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta. BPFE.
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 1(1), 9–25.
- Mudzakir., & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Business Management Analysis Journal (Bmaj).1(1). 37-48.
- Nadeak, Bernadetha. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0. Jakarta. Uki Press.
- Poltak, Sinambela., dan Sarton, Sinambela. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok. RajaGratindo Persada.
- Priansa, Donni, Juni. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi: Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Rizki, Amalia., dan Sandi, Eka, Suprajang. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Griya Asri Mandiri Blitar. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran), 2 : 49–56.

Sinambela, Sartono. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok. RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.

Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman. Deepublish.

Sumanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta. ANDI.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas.