

PENGARUH BUDAYA, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISPORAKOTA LANGSA

Andi Faridz Fatiha^{1*}, Nurlina², Riny Chandra³

^{1*,2,3}) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh Tengah, Langsa, Aceh, 24416
e-mail: andifaridz@gmail.com^{1*)}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan karena terdapat fenomena terkait dengan budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi $Y = 3,270 + 0,197X_1 + 0,157X_2 + 0,588X_3$. Konstanta sebesar 3,270 berarti apabila budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja bernilai tetap maka kinerja sebesar 3,270. Koefisien regresi variabel budaya kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,197. Koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,197. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,588. Dari uji t dan uji F diketahui budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa.

Kata kunci: Budaya, Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

This research was conducted because there are phenomena related to work culture, work discipline and job satisfaction so that it will affect the performance of employees at the Department of Youth, Sports, and Tourism of Langsa City. This study aims to determine the effect of work culture, work discipline, and job satisfaction on employee performance at the Department of Youth, Sports, and Tourism of Langsa City. The sample in this study amounted to 32 respondents with a sampling technique that is saturated sampling. The data analysis method used multiple linear regression analysis with the regression equation $Y = 3,270 + 0,197X_1 + 0,157X_2 + 0,588X_3$. The constant of 3,270 means that if the work culture, work discipline and job satisfaction have a fixed value, the performance is 3,270. The regression coefficient of the work culture variable shows a positive effect of 0,197. The regression coefficient of the work discipline variable shows a positive effect of 0,197. The regression coefficient of job satisfaction variable shows a positive effect of 0,588. From the t test and F test, it is known that work culture, work discipline, and job satisfaction partially and simultaneously have a significant effect on employee performance at the Langsa City Youth, Sports and Tourism Office.

Keywords: Culture, Discipline, Job Satisfaction, Performance

1. PENDAHULUAN

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah adalah budaya kerja, dimana budaya kerja tersebut sangat erat kaitannya untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama antar pegawai dan pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai bentuk peraturan dan ketentuan organisasi. Adapun ukuran dari budaya kerja yaitu inisiatif, toleransi, arah, integrasi, dan dukungan manajemen (Robbins, 2011).

Selain itu untuk mencapai hasil kerja secara memuaskan, diperlukan sikap kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai akan merasa bertanggungjawab dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga pada akhirnya dapat mendorong pegawai untuk mencapai tingginya kinerja. Indikator disiplin kerja antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, sanksi hukuman dan ketegasan (Hasibuan, 2013). Selain budaya kerja dan disiplin kerja, faktor lain yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja. Biasanya pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari instansi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa, asal-asalan dan dapat merugikan perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja, produktivitas pun akan meningkat, kinerja lebih baik, dan suasana lingkungan kerja akan menyenangkan.

Terdapat beberapa permasalahan terkait dengan budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa. Indikator pengukuran kinerja ASN di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa antara lain Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Kedisiplinan PNS berbasis Absen *Finger Print*, Laporan Kinerja Harian, Laporan Kinerja Bulanan, Tahunan, dan mekanisme pencapaian Target Realisasi Anggaran berbasis Kinerja. Hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian standar kinerja yang belum optimal tercapai adalah kedisiplinan pegawai terkait dengan absen *finger print* serta laporan kinerja harian dan bulanan yang pada beberapa item pekerjaan tidak tepat waktu.

Hasil wawancara lainnya dengan 20 pegawai, 5 orang mengatakan budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja di dinas sudah tercapai. Sedangkan 15 pegawai lainnya berpendapat sebaliknya, yaitu pada umumnya mereka mengatakan bahwa budaya kerja di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa yaitu kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang sifatnya kerjasama seperti menyusun laporan bulanan. Padahal kerjasama sangat dibutuhkan di dalam organisasi/instansi. Hal yang lain adalah kurangnya integrasi sesama pegawai maupun dengan atasan yang kurang optimal sehingga untuk penyusunan rencana kerja tertentu misalnya yang terkait dengan kepariwisataan di Kota Langsa menjadi tidak efisien.

Berkaitan dengan disiplin kerja. Beberapa pegawai berpendapat bahwa masih ada rekannya kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja sehingga sering menunda-nunda pekerjaan dan kebiasaan datang terlambat dan tidak mengikuti apel. Tidak sedikit pegawai yang dipotong gajinya sebesar 1% akibat masuk terlambat, sesuai peraturan Walikota Langsa No. 15 Tahun 2016 Pasal 4 butir 1 Tentang Pembayaran Tambahan Penghasilan kepada PNS dilakukan pemotongan apabila: (a) tidak disiplin terhadap aturan jam kerja, (b) tidak melaksanakan pekerjaan/tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh atasan langsung, (c) rekapitulasi absensi kehadiran terdapat alpa atau tanpa keterangan, dan (d) tidak mengikuti apel setiap hari senin.

Di sisi lain, kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa masih rendah. Kepuasan kerja diukur melalui indikator (Sutrisno, 2014): (a) kesempatan untuk maju, (b) keamanan kerja, (c) gaji, (d) manajemen, (e) pengawasan, (f) faktor instrinsik dari pekerjaan, (g) kondisi kerja, (h) aspek sosial dalam pekerjaan, (i) komunikasi, dan (f)

fasilitas. Rendahnya kepuasan kerja tersebut diketahui dari hasil wawancara dimana sebagian pegawai mengatakan minimnya kesempatan untuk mengembangkan karier di instansi. Selain itu faktor jumlah gaji yang mereka anggap relatif kurang untuk mencukupi kebutuhan hidup selama menjadi PNS serta kondisi kerja yang kompleksitasnya tinggi pada beberapa bidang tugas yang sedang dikerjakan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa, dan (2) untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa.

1.1. Budaya Kerja

Robbins (2011) mendefinisikan budaya kerja merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. Supriyadi (2013) mendefinisikan budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Indikator budaya kerja terkait dengan hal-hal yang menunjukkan apakah budaya kerja sudah tercipta atau berjalan efektif di dalam organisasi. Adapun indikator-indikator budaya kerja adalah sebagai berikut (Robbins, 2011):

1. Inisiatif individu yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi, yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan Manajemen, yaitu tingkat sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. Identitas, yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

1.2. Disiplin Kerja

Sastrohadiwiryo (2011) mendefinisikan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sutrisno (2014) berpendapat disiplin pegawai yaitu perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya (Hasibuan, 2013):

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang

-
- akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
 2. **Teladan pimpinan**
Teladan pimpinan sangat menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
 3. **Balas jasa (gaji)**
Balas jasa (gaji) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.
 4. **Sanksi hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
 5. **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

1.3. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Badriyah (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima. Sutrisno (2014) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Siagian (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Sutrisno (2014) menjelaskan secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. **Kesempatan untuk maju**
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. **Keamanan kerja**
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. **Gaji**
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. **Perusahaan dan manajemen**
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. **Pengawasan**
Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. **Faktor instrinsik dari pekerjaan**
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. **Kondisi kerja**
Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. **Aspek sosial dalam pekerjaan**
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
10. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

1.4. Kinerja Pegawai

Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam bekerja mengandung unsur standar yang pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah diteatpkan berarti berkinerja baik. Fahmi (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*.

Indikator penilaian kinerja yaitu sebagai berikut (Kasmir, 2016):

1. Kualitas (Mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna.
2. Kuantitas
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan batas waktu maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.
4. Pengawasan
Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
5. Hubungan antar karyawan
Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini seringkali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan variabel penelitian yang membahas tentang budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Objek penelitian ini adalah Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa yang beralamat di Jln. A Yani Kota Langsa. Penelitian ini direncanakan dari April hingga Juli 2021.

2.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa yang berjumlah 32 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012). Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang.

2.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian Lapangan, meliputi:
 - a. Observasi, merupakan cara pengumpulan data dengan melibatkan hubungan interaksi sosial antara peneliti dan informan dalam suatu latar penelitian (Moleong, 2012). Observasi yang dilakukan peneliti adalah dalam bentuk pengamatan pegawai dan pencatatan langsung dan tidak langsung seperti jumlah pegawai.
 - b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula (Moleong, 2012). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa.
 - c. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dimanapartisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2012).
2. Studi Kepustakaan
Studi kepustakaan adalah pengumpulan data melalui buku, jurnal ilmiah, dan laporan penelitian akademis (Noor, 2011). Teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dalam penelitian ini melalui buku-buku yang ada relevansinya dengan penelitian ini, jurnal, dan artikel terkait.

2.4. Metode Analisis Data

Metode analisis untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan umum regresi berganda sebagai berikut (Arikunto, 2011):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X₁ = Budaya Kerja
- X₂ = Disiplin Kerja
- X₃ = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

e = Error

Untuk menguji hipotesis, maka digunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Uji t
Digunakan untuk menguji apakah secara individu variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Sunyoto, 2013). Hipotesisnya yaitu:
 - a. Rumusan hipotesis
 $H_0: \beta_1 = 0$, budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 $H_0: \beta_2 = 0$, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 $H_0: \beta_3 = 0$, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 $H_a: \beta_1 \neq 0$, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 $H_a: \beta_2 \neq 0$, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 $H_a: \beta_3 \neq 0$, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 - b. Level of signikansi yaitu: 5%
 - c. Kriteria pengujian :
Jika nilai $t \text{ sig.} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak
Jika nilai $t \text{ sig.} < \alpha = 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Uji F
Digunakan untuk menguji apakah secara serentak variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Sunyoto, 2013). Hipotesisnya yaitu:
 - a. Rumusan hipotesis
 $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
 $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
 - b. Level of signikansi yaitu: 5%
 - c. Kriteria pengujian :
Jika nilai $F \text{ sig.} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak
Jika nilai $F \text{ sig.} < \alpha = 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Koefisien Determinasi (R^2)
Dalam analisis ini terdapat suatu angka yang disebut dengan dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R^2), sehingga koefisien ini berguna untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut. Dari tabel di atas maka persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 3,270 + 0,197X_1 + 0,157X_2 + 0,588X_3 \dots \dots \dots (2)$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,270 berarti apabila budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja bernilai tetap maka kinerja sebesar 3,270.
2. Koefisien regresi variabel budaya kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,197. Artinya, apabila budaya kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,197 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berubah.

3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,197. Artinya, apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,157 satuan dengan asumsi variabel budaya kerja dan kepuasan kerja tidak berubah.
4. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,588. Artinya, apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,588 satuan dengan asumsi variabel budaya kerja dan disiplin kerja tidak berubah.

3.2. Uji Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,417. Artinya, variabel budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa sebesar 41,7%, sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

3.3. Uji t

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja
Variabel budaya kerja memiliki nilai t sig. 0,027. Oleh karena nilai t sig. sebesar $0,027 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang berjalan efektif dan dapat diterima oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis diterima.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Variabel disiplin kerja memiliki nilai t sig. 0,035. Oleh karena nilai t sig. sebesar $0,035 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dapat membuat pegawai bekerja lebih teliti dan mengikuti semua prosedur yang ada. Dengan demikian maka hipotesis diterima.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t sig. 0,035. Oleh karena nilai t sig. sebesar $0,022 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang puas dalam bekerja akan semangat melaksanakan pekerjaannya dan pada gilirannya kinerja akan meningkat. Dengan demikian maka hipotesis diterima.

3.3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai F sig. sebesar 0,000. Oleh karena nilai F sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa. Dengan demikian maka hipotesis diterima.

Dari hasil uji t dan uji F di atas maka dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isvandiari (2017) dan Muamar (2017) yang menyatakan bahwa budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa, dimana dari uji t diperoleh nilai t sig. sebesar $0,027 < 0,05$.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa, dimana dari uji t diperoleh nilai t sig. sebesar $0,035 < 0,05$.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa, dimana dari uji t diperoleh nilai t sig. sebesar $0,022 < 0,05$.
4. Budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Langsa, dimana dari uji F diperoleh nilai F sig. sebesar $0,000 < 0,05$.

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Pimpinan harus terus mengevaluasi budaya kerja yang berjalan selama ini dengan melakukan evaluasi dan mencari alternatif untuk meningkatkan budaya kerja.
2. Pimpinan harus terus meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan sanksi tegas bagi pegawai yang melanggar aturan misalnya melakukan mutasi pada bagian lain.
3. Pimpinan perlu meningkatkan kepuasan kerja seperti dengan meningkatkan fasilitas yang berhubungan dengan kenyamanan bekerja, seperti memperbaharui meja kerja, prioritas pada kebersihan ruangan, dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18 (1), 45-60.
- Arikunto, Suharsimi. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moleong, Lexy .J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Robin Petrus. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. *Jurnal EMBA*. 1 (1), 1-15.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.