



Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga

Putri Sahara Nasution¹, Ismail Nasution², Janiaspi Fri Iberia Zendrato³, Nurhaijah Hutagalung⁴

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

⁴Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding author. putri.sahara@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRAK
Article history Received : Accepted : Published :	<i>Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</i>
Kata Kunci: <i>Disiplin kerja; Komitmen organisasi; Kepuasan kerja; Kinerja.</i>	
Keyword: <i>Job discipline; Organization commitment; Job satisfaction; Performance.</i>	ABSTRACT <i>This formula research internal issue is how influence job discipline on employees performance. How influence of organization commitment on employees performance. How influence of job satisfaction on employees performance. How influence of job discipline, organization commitment, and job satisfaction on employees performance. This research target is to know influence and analyze of job discipline on employees performance. For know influence and analyze of organization commitment on employees performance. For know influence and analyze job satisfaction on employees performance. For know influence and analyze job discipline, organization commitment and job satisfaction on employees performance. Sample in this research amount to 39 employees. Technique analyze data which used in this research is analysis of regresi multiple linear. This research result explain of job discipline effect positive and significant on employees performance. Organization commitment effect positive and significant on employees performance. Job satisfaction effect positive and do not significant on employees performance. Job discipline, organization commitment, and job satisfaction effect and positive and significant on employees performance</i>

PENDAHULUAN

Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga merupakan suatu organisasi pelayanan jasa yang mempunyai keunikan dalam hal Sumber Daya Manusia, sarana dan prasarana. Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga merupakan organisasi yang padat SDM, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat sumber daya manusia karena didalam kantor pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah pegawai yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam kantor terdapat peralatan-peralatan kantor yang baik serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi atau peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di kantor. Dalam menjalankan roda organisasinya Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga membutuhkan berbagai sumber daya, salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia, yaitu para pegawai. Sumber daya manusia sangat menentukan dalam kesuksesan sebuah organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka organisasi itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Selain itu, pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi, Hasibuan (2017:55).

Hal ini sesuai dengan pendapat Alwi (2011:38) menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan hubungan antara hasilnya dengan fisik (barang atau jasa) dengan pemasukan yang sebenarnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2012:97) mendefinisikan kinerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber yang dipergunakan (*input*). Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan hasil dengan pengorbanan yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi anggota dengan menghasilkan disiplin atas hasil maksimal. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan organisasi, Siagian (2012:77).

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM). Menurut Simamora (2014:54) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Stephen (2010:166) menjelaskan bahwa kinerja SDM merupakan hasil sinergi dari tiga faktor, yaitu faktor internal pegawai, faktor internal organisasi dan faktor eksternal. Sedangkan menurut Rivai (2013:77) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja SDM adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Penelitian ini memfokuskan peningkatan kinerja SDM melalui faktor internal (individu) pegawai, yaitu komitmen organisasi, disiplin dan kepuasan kerja. Terkait dengan kinerja pegawai, sesuai dengan hasil wawancara dengan pimpinan Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga didapatkan kutipan wawancaranya sebagai berikut: "hasil pekerjaan pegawai masih belum maksimal, ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan setiap hari, dimana pegawai masih membutuhkan bimbingan sehingga belum dapat melaksanakan secara mandiri. Hal ini terlihat dari keluhan-keluhan dari berbagai bagian, dimana jika satu bagian bekerja tidak sesuai dengan waktu penyelesaian, maka yang membutuhkan laporan pekerjaan tertunda sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan masih sering diabaikan, seperti pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan hari ini, ditunda hingga esok hari artinya disiplin kerja yang ada saat ini belum dapat direalisasikan secara baik dan benar.

Salah satu cara yang bisa digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga adalah melalui disiplin. Faktor disiplin merupakan hal yang utama harus dijalankan, karena disiplin merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu atau disiplin adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan organisasi/lembaga dan norma yang berlaku, (Hasibuan, 2017:193).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Fenomena tentang disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga bahwa sebagian pegawai kurang dapat mengakomodasi kebutuhan kantor, penguasaan pekerjaan teknis pengelolaan administrasi disiplin dan pelaporan kegiatan masih lemah dan disiplin pegawai masih perlu ditingkatkan. Fenomena ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dari

Ageng (2015) dan Sonny (2017) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain faktor disiplin, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins (2013:69) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Keterlibatan kerja tinggi berarti memihakkan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti memihakkan pada organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Hasil penelitian terdahulu yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan adalah hasil penelitian dari Jajang (2014) dan Muhammad (2018).

Selanjutnya faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga adalah kepuasan kerja. Membicarakan mengenai kepuasan kerja pegawai, kita juga pasti akan membicarakan hal apa yang menjadi penentu kepuasan kerja tersebut sehingga memberikan hasil yang tinggi atau rendah bagi organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Handoko (2014:66). Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adalah penelitian dari Muhammad (2018) dan Almadar (2014).

KAJIAN LITERATUR

Kinerja mengandung pengertian filosofi-kualitatif dan kuantitatif teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, kinerja mengandung pandangan hidup sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan kinerja berasal dari bahasa inggris performance, out come berkembang menjadi productive yang berarti menghasilkan *can productivity : Having the ability to make are creative* yang berarti kekuatan atau kemampuan yang menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu didalam organisasi yang dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka kinerja berhubungan dengan suatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Dengan kata lain kinerja yang digambarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi .

Menurut Nitisemito (2014:18) menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan hubungan antara hasilnya dengan fisik (barang atau jasa) dengan pemasukan yang sebenarnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:77) mendefenisikan kinerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber yang dipergunakan (*input*). Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan hasil dengan pengorbanan yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi anggota dengan menghasilkan disiplin atas hasil maksimal.

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi tanpa adanya unsur paksaan, (Rivai, 2013:88). Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan, (Martoyo, 2014:135). Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat, (Siagian 2012:145). Menurut Handoko (2014:96) disiplin diartikan sebagai suatu

keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Orang/sekelompok orang. Disiplin adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan organisasi/lembaga dan norma yang berlaku, (Hasibuan, 2017:193).

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai/pegawai. Menurut Robbins (2015:133), komitmen diartikan sebagai sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Faktor komitmen dipandang penting karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki tanggung jawab yang besar dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi. Schuler (2014:69) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Keterlibatan kerja tinggi berarti memihak seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti memihak pada organisasi yang mempekerjakannya.

Hasibuan (2017:73) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Alwi (2011:77), mendefinisikan kKomitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana pegawai memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (*turnover*). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan *turnover*

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hasibuan (2017:99) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Siagian (2014:134) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Atau kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Rivai (2013:97) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Alwi (2011:56) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016:90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga yang berjumlah 40 orang. Populasi ini tidak termasuk peneliti.

Tabel 1. Kerangka populasi pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	8
2	Bidang Pengembangan Pariwisata	7
3	Bidang Pemasaran Pariwisata	7
4	Bidang Kepemudaan	9
5	Bidang Keolahragaan	9
Jumlah		40

Sumber : Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga, 2021

Dengan teknik penarikan sampel secara *total sampling*, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 39 orang pegawai dimana Kepala Dinas, Sekretaris Dinas dan Kepala Bagian serta peneliti tidak dijadikan populasi dengan rincian dapat dilihat pada berikut.

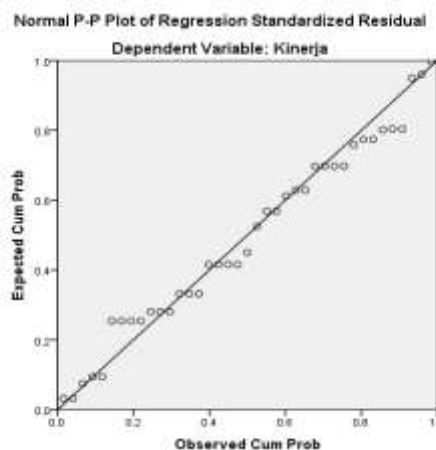
Tabel 2. Kerangka sampel pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	8
2	Bidang Pengembangan Pariwisata	7
3	Bidang Pemasaran Pariwisata	7
4	Bidang Kepemudaan	8
5	Bidang Keolahragaan	9
Jumlah		39

Sumber : Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, 2021

Uji Kualitas Data

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian. Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar.1. Uji asumsi normalitas data

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.9487
	Std. Deviation	2.83724

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.201
	Negative	.139
		-.201
Kolmogorov-Smirnov Z		1.256
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 3, diatas diketahui signifikansi sebesar 0.085. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 4. Uji asumsi multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin kerja	0.943	1.060
Komitmen organisasi	0.809	1.237
Kepuasan kerja	0.793	1.261

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4 diatas sebesar 1.060, 1.237, 1.261, dimana nilai VIF dari ketiga varibel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelumnya. Menurut Sekaran (2017: 110), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :
 1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi
 1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan.
 DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

Tabel 5. Model summary^b

Model	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		F Change	df1	df2		
1	.655	22.153	3	35	.000	2.008

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5.14 di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2.008, nilai tersebut berada pada kisaran 1.65<DW<2.35 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis.

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 22.00. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi

pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Coefficients^a pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.743	4.596		1.467	.151
Disiplin kerja	.215	.072	.306	2.993	.005
Komitmen organisasi	.326	.093	.388	3.515	.001
Kepuasan kerja	.310	.083	.417	3.741	.001

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 6 diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 6.743 + 0.215X_1 + 0.376X_2 + 0.310X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- a) Nilai konstanta sebesar 6.743, hal ini menyatakan bahwa jika faktor disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja diabaikan maka nilai kinerja pegawai sebesar 6.743.
- b) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.215, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.15%.
- c) Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.376, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 3.76%.
- d) Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.310, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3.10%.

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 7. Coefficients^a pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.743	4.596		1.467	.151
Disiplin kerja	.215	.072	.306	2.993	.005

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.993. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.993 > 2.026$) dan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sebesar 0.306 atau 30.60%.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 8. Coefficients^a pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.743	4.596		1.467	.151
Komitmen organisasi	.326	.093	.388	3.515	.001

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.515. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.515 > 2.026$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sebesar 0.388 atau 38.80%.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 9. Coefficients^a pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.743	4.596		1.467	.151
Kepuasan kerja	.310	.083	.417	3.741	.001

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 9, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.741. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.741 > 2.026$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sebesar 0.417 atau 41.70%.

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 10 Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R	
			Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.625	1.73638

Dependent Variable: Kinerja

Besarnya Tabel 10 diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0.655. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sebesar 65.50%, sedangkan sisanya sebesar 34.50% ($100\% - 64\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja pegawai dapat

diterangkan oleh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar 65.50%, sedangkan sisanya sebesar 34.50% disebabkan oleh faktor lain.

Tabel 11. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.372	3	66.791	22.153	.000 ^a
	Residual	105.526	35	3.015		
	Total	305.897	38			

Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 11 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22.153. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 4 atau $39 - 4 = 35$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.572. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22.153 > 2.572$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ageng (2015) dan Sonny (2017), yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya jika disiplin pegawai dalam bekerja tinggi, maka kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga akan menurun, begitu juga sebaliknya jika disiplin pegawai dalam bekerja turun, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai..

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Jajang (2014) dan Muhammad (2018), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya pada saat komitmen organisasi pegawai mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika komitmen organisasi pegawai menurun, maka kinerja pegawai akan turun.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Muhammad (2018) dan Almadar (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika kepuasan kerja pegawai dalam bekerja dapat terealisasi dengan baik, maka kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai dalam bekerja tidak terealisasi dengan baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis perhitungan di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syafaruddin (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi I, BPFE, Yogyakarta

- Barnardin, H. John Joyce E.A. Ressel (2013), *Human Resources*, Alih Bahasa Triyana, Mc Graw Hill, Inc, Singapore.
- Dessler, Garry (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Preshelindo, Jakarta
- Handoko, T. Hani. (2014), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, Keldjrachman Suad, (2014), *Manajemen Personalialia*, Edisi ke Empat, BPFE Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Martoyo, Susili (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Ghalia Jakarta
- Nitisemito S Alex (2011), *Manajemen Personalialia*, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Rivai, V. Dan E.J. Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Press
- Robbins Stephen, (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Santoso Singgih (2004), *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT. Alex Media Komputindo Gramedia Jakarta.
- Schuler Randal S and Jackson Susan E, alih bahasa Prawira Hie (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga Jakarta
- Siagian, Sondang (2012), *Teori Motivasi kerja dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, H (2014), *Membuat Pegawai Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Stephen P. Robbins, (2010), *Perilaku Organisasi Buku 2*, Salemba, Empat Jakarta.
- _____ (2013), *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Prehalindo. Jakarta
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta
- Wilson Bangun, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- JURNAL :**
- Ageng Prawatya (2015), *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada PT. PLN Cabang Weleri*, Udinus Repository
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). *Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu*. International Journal of Education and Social Science Vol. 3 No. 1; January 2016
- Almadar Husain Khan (2014), *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*, DOI: 10.14254/2071-8330.2014/7-1/11
- Jajang Aditya (2014), *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser*, e-Journal adbisnis Fisip Unmul.ac.id
- Muhammad Abdillah Syawal (2018), *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Mega Jasa*, Jurnal Ilmiah Teknik Industri Vol. 1 No. 1, Universitas Mulawarman, Samarinda
- Sonny Hersona, Iwan Sidharta (2017), Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees Performance**, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vo. 15, No. 3, Universitas Brawijaya