

ANALISIS PENGARUH FAKTOR KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SOLOK SELATAN

Heryanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia
heryanto@akbpstie.ac.id

Submitted: 22nd January 2024/ **Edited:** 12th May 2024/ **Issued:** 01st July 2024
Cited on: Heryanto, H. (2024). ANALISIS PENGARUH FAKTOR KINERJA
PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
SOLOK SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic,
Accounting, Management and Business*, 7(3), 667-678.

ABSTRACT

Employee Performance shows the work performance achieved by employees in accordance with their responsibilities. The aim of the research is how organizational culture, leadership and rewards together influence the performance of employees at the Tourism and Culture Office of South Solok Regency. This study uses quantitative methods. In this research, the population is all Civil Servants at the South Solok Regency Tourism and Culture Office, totaling 35 people. The sample is all members of the population used as a sample, namely 35 civil servants at the South Solok Regency Tourism and Culture Office. The data analysis technique used in this research is multiple regression analysis. The results of this research show that Organizational Culture, Leadership, and Rewards together have a significant positive effect on Employee Performance. Next, to see whether this model is good or not can be seen from the goodness of fit test. The determinant coefficient (R^2) is good, shown by the contribution of the independent variables consisting of Organizational Culture, Leadership, Rewards to the Performance variable of 66.9% and the contribution of other factors is 33.1%.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Leadership, Rewards

PENDAHULUAN

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (Disparbud) Kabupaten Solok Selatan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dibidang perencanaan, penelitian dan pengembangan. Dalam menjalankan tugas tersebut, Disparbud Kabupaten Solok Selatan berusaha memberikan kinerja yang unggul dalam pelaksanaan tugasnya. Pegawai dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan tujuan terciptanya Pemerintah Kabupaten Solok Selatan yang mandiri dan berbudaya. Kinerja menurut Sudarmanto (2018) dan Nurjaya, et al. (2021) merupakan salah satu kunci sukses dari seorang pegawai dalam tingkatan individu maupun organisasi.

Meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan, betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika pegawai berperilaku tidak sesuai dengan misi organisasi maka akan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi (Putra & Haryadi, 2022). Hasil survai awal pertanyaan – pertanyaan kinerja Tabel 1 dilihat dari keandalan dalam bekerja, inisiatif, kehadiran, kerjasama dan kualitas adalah rata - rata yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang lebih besar dari yang menjawab setuju berjumlah 9 orang. Artinya kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok Selatan berada dalam kondisi kurang baik.

Tabel 1. Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok Selatan

No	Dimensi	Pernyataan	Setuju (Orang)	Tidak Setuju (Orang)
1	Keandalan Dalam Bekerja	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi	8	12
2	Inisiatif	Saya selalu mengerjakan tugas tanpa harus disuruh Pimpinan	12	8
3	Kehadiran	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	6	14
4	Kerjasama	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.	9	11
5	Kualitas	Hasil pekerjaan saya memuaskan Pimpinan	8	12
		Rata-Rata	9	11

Sumber: Data observasi, 2023

Dalam Tabel 2 untuk pertanyaan – pertanyaan budaya organisasi menunjukkan rata-rata responden menjawab adalah setuju. Sedangkan kepemimpinan & *reward* menunjukkan rata – rata responden menjawab adalah tidak setuju. Artinya budaya organisasi, kepemimpinan dan *reward* Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok Selatan menunjukkan indikasi buruk terhadap kinerja.

Tabel 2. Budaya Organisasi, Kepemimpinan & Reward Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok Selatan

No	Uraian	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
	Budaya Organisasi		
1.	Saya terkadang mendapat masalah dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan	70	30
2.	Saya selalu bekerja dan mengembangkan ide baru walaupun resikonya besar	75	25
3.	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	55	45
	Kepemimpinan		
4	Pemimpin hanya memberikan perintah tanpa arahan yang jelas	35	65
5	Pemimpin di tempat saya bekerja agak keras terhadap pegawai dan	40	60

	bawahannya		
6	Pemimpin tidak memberikan kebebasan untuk berpendapat bagi pegawai	35	65
	Reward		
7	Tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan beban pekerjaan saya	45	55
8	Saya tidak diberikan kesempatan untuk mendapatkan imbalan tambahan diluar gaji	30	70
9	Perintah dan komitmen dari atasan serta rekan kerja membuat saya senang dan merasa dihargai	35	65

Sumber: Data observasi, 2023

Demikian pendapat Prawirosentono (2017) mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif, budaya organisasi dan stres. Agustyanono, et, al. (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *reward*. Kemudian Saputra dan Yahya (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kusdiana (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Ekasari dan Sunardi (2017) mengemukakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Beberapa studi tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, *reward* terhadap kinerja seperti studi Hardiyana dan Helwiyani (2019), Febrianti, et al. (2014), Mas'ud, et, al. (2017), Kusdiana (2018) dan Kusuma (2019).

LANDASAN TEORI

Budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh organisasi, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh pegawai sehingga membentuk internalisasi budaya organisasi yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan pegawai untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja pegawai (Kusdiana, 2018).

Selain itu, keberhasilan instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Pemimpin yang terdapat pada instansi harus memiliki kelebihan-kelebihan

dibandingkan dengan bawahannya, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi (Kusuma, 2019).

Selanjutnya Pemberian *reward* yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi akan terus meningkatkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Semakin meningkatkan *reward* maka akan meningkatkan kinerja karyawan, Sebab *reward* memberikan semangat dan menjadikan motivasi seorang karyawan agar mendapatkan sebuah *reward* dari perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja. Sehingga dapat di simpulkan bahwa *reward* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mas'ud, 2017). Jadi, kami mengajukan hipotesis berikut:

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, lingkup obyek penelitian yang diterapkan yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan *reward* terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Disparbud Kabupaten Solok Selatan yang berjumlah 35 orang. Sampel adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu pegawai negeri sipil di Disparbud Kabupaten Solok Selatan sebanyak 35 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Kemudian kuesioner disusun menggunakan skala *Likert*. Selanjutnya melakukan uji instrumen. Pengujian instrument meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Analisis data diawali dengan analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Untuk menguji instrumen penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya Model yang akan diestimasi memenuhi asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3). Untuk mempermudah perhitungan regresi linier berganda digunakan program SPSS 23.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Hasil sebaran kuesioner terlihat bahwa berdasarkan jenis kelamin, kebanyakan responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 60% sedangkan sisanya adalah pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14%. Data ini memperlihatkan bahwa pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan didominasi oleh laki-laki karena pekerjaan sebagai kepala keluarga seorang laki-laki harus bekerja dan mencari nafkah untuk keluarganya. Dengan harapan kinerja pegawai akan meningkat dalam instansi.

Lebih lanjut berdasarkan umur, minoritas responden adalah berumur antara 51 - 60 tahun yaitu sebanyak 6%, kemudian diikuti dengan kelompok umur 31 - 40 tahun sebanyak 20% dan mayoritas berumur 41 - 50 tahun yaitu sebanyak 74%. Data ini memperlihatkan bahwa secara umum pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan berada pada usia matang dan produktif dalam bekerja sehingga memberikan peluang untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

Kemudian berdasarkan tingkat pendidikan, kebanyakan responden adalah berpendidikan sarjana (S_1) yaitu sebanyak 71%, sedangkan pendidikan S_2 hanya sebanyak 9%. Data ini menunjukkan bahwa pada lingkup pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan memiliki pendidikan yang cukup tinggi, karena memang pegawai saat ini sudah diwajibkan berpendidikan minimal S_1 . Dengan tingkat pendidikan pegawai yang baik akan berperan dalam membentuk pola pikir dalam melaksanakan pekerjaan.

Kemudian berdasarkan golongan, kebanyakan responden berstatus golongan III yaitu sebanyak 43%. Kemudian diikuti responden dari tanpa golongan sebanyak 29 % dan golongan IV sebanyak 17%. Data ini menunjukkan bahwa pada pegawai Disparbud

Kabupaten Solok Selatan masih banyak berstatus honorer. Honorer akan banyak meningkatkan kinerjanya karena masih status terbatas.

Selanjutnya berdasarkan status kepegawaian, jumlah responden lebih banyak berstatus honorer dari pada berstatus PNS yakni sebanyak 25 orang atau sekitar 71%. Hal ini karena honorer memang dibutuhkan untuk kantor ini. Dengan Implikasinya untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Yang terakhir berdasarkan masa kerja, kebanyakan responden memiliki masa kerja 11 - 20 tahun yakni sebanyak 46% atau sekitar 16 orang. Diikuti masa kerja < 10 tahun sebanyak 26% atau sekitar 9 orang. Data ini memperlihatkan bahwa pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan sudah mempunyai pengalaman yang cukup dalam bekerja. Terbukti dari pegawainya sudah mempunyai pengalaman antara 11 – 20 tahun. Kondisi ini tentunya sangat baik untuk instansi, sebab semakin lama seorang pegawai bekerja akan semakin tinggi pengalamannya. Implikasinya pengalaman yang tinggi akan mendorong kinerja yang lebih baik.

Analisis Penilaian Responden tentang Kinerja

Hasil tanggapan responden terhadap kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan diperoleh Nilai rata-rata tertinggi 4.49 dengan TCR sebesar 89.71 pada pernyataan 7 kategori “Baik”. Hal memberikan indikasi bahwa pernyataan “Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain” direspon dengan baik oleh pegawai.

Sedangkan nilai rata-rata terendah terletak pada pernyataan 5 sebesar 3.97 dengan TCR sebesar 79.43 pada kategori “Cukup”. Hal ini memberikan indikasi bahwa pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja” direspon oleh pegawai dengan cukup.

Skor rata-rata untuk variabel kinerja sebesar 4.25 dengan TCR sebesar 85.09 yang berada pada kategori “Baik” dengan interval angka 80%-89,9%. Hal ini berarti bahwa pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan memiliki kinerja yang baik dan bagus dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Analisis Penilaian Responden tentang Budaya Organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap budaya organisasi pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan menunjukkan nilai rata-rata tertinggi 4.37 dengan TCR

sebesar 87.43 pada pernyataan 5 kategori “Baik”. Artinya pernyataann “Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal” direspon dengan baik oleh pegawai.

Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan 10 sebesar 3.97 dengan TCR sebesar 79.43 kategori ”Cukup”. Artinya pernyataan ” Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi” direspon oleh pegawai dengan baik.

Skor rata-rata untuk variabel budaya organisasi sebesar 4.16 dengan TCR sebesar 83.26 yang berada pada kategori “Baik” dengan interval angka 80%-89,9%. Hal ini berarti bahwa pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan memiliki budaya organisasi yang baik dan bagus dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Analisis Penilaian Responden tentang Kepemimpinan

Hasil tanggapan responden terhadap kepemimpinan pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan menunjukkan nilai rata-rata tertinggi 4.34 dengan TCR sebesar 86.86 pada pernyataan 1 kategori “Baik”. Artinya pernyataann “Pemimpin memberikan arahan yang jelas tentang tugas yang diberikan” direspon dengan baik oleh pegawai.

Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan 5 sebesar 4.11 dengan TCR sebesar 82.29 kategori ”Baik”. Artinya pernyataan ”Pemimpin mempertimbangkan atas saran-saran yang saya berikan” direspon oleh pegawai dengan baik.

Skor rata-rata untuk variabel kepemimpinan sebesar 4.26 dengan TCR sebesar 85.14 yang berada pada kategori “Baik” dengan interval angka 80%-89,9%. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang ada di Disparbud Kabupaten Solok Selatan selama ini sudah baik.

Analisis Penilaian Responden tentang Reward

Hasil tanggapan responden terhadap reward pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan menunjukkan nilai rata-rata tertinggi 4.23 dengan TCR sebesar 84.57 pada pernyataan 6 kategori “Baik”. Artinya pernyataann “Masyarakat dan rekan kerja menghormati saya sebagai karyawan perusahaan” direspon dengan baik oleh pegawai.

Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan 4 sebesar 3.77 dengan TCR sebesar 75.43 kategori ”Cukup”. Artinya pernyataan ” Penghargaan yang diberikan mendorong saya untuk disiplin dalam bekerja” direspon oleh pegawai dengan baik.

Skor rata-rata untuk variabel reward sebesar 4.00 dengan TCR sebesar 79.90 yang berada pada kategori “Cukup” dengan interval angka 65 s/d 79,9. Hal ini berarti bahwa

pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan mendapatkan reward yang cukup selama ini. Artinya reward yang didapatkan tidak rendah dan tidak pula tinggi.

Uji Normalitas

Hasil nilai sig variabel kinerja (Y) adalah $0.570 > 0,05$, variabel budaya organisasi (X1) adalah $0.246 > 0,05$, variabel kepemimpinan (X2) adalah $0.121 > 0,05$, variabel *reward* (X3) adalah $0.078 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil olah data dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 19.250 + 0.170 (X_1) + 0.436 (X_2) + 0.157 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 19.250 berarti bahwa jika budaya organisasi, kepemimpinan, *reward* adalah nol, maka nilai variabel kinerja sebesar 19.250. Hal ini berarti faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan sebesar 19.250.
2. Koefisien budaya organisasi positif 0.170 adalah signifikan ($\text{Sig.}001 < .005$). Hal ini berarti jika budaya organisasi naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.170 satuan.
3. Koefisien kepemimpinan positif 0.436 adalah signifikan ($\text{Sig.}038 < .005$). Hal ini berarti jika kepemimpinan naik satu satuan akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.436 satuan.
4. Koefisien *reward* positif 0.157 adalah signifikan ($\text{Sig.}026 < .005$). Hal ini berarti jika *reward* meningkat satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.157 satuan.

Uji Regresi F

Hasil uji F diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan *reward* lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan *reward* terhadap kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Hasil analisis regresi diketahui bahwa koefisien R^2 persamaan regresi sebesar 66,9% dan *adjusted* R^2 sebesar 64,3%. Artinya varian dalam kinerja yang dapat

diprediksi baik oleh budaya organisasi, kepemimpinan dan *reward* Disparbud Kabupaten Solok Selatan.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang ada pada pegawai di instansi tersebut, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2013), menyatakan budaya organisasi adalah himpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut anggota organisasi dan mempengaruhi cara bertindak para anggota. Budaya organisasi mengacu pada sistem yang dianut anggota yang menjadi pembeda dengan organisasi yang lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Schein (2002), budaya organisasi merupakan pola asumsi yang dipelajari oleh kelompok untuk memecahkan permasalahan dengan cara melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal, bekerja dengan cukup baik agar dipertimbangkan kebenarannya. Untuk itu, perlu diajarkan kepada anggota baru cara yang benar untuk melihat, berpikir dan merasakan kaitannya dengan masalah yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusuma (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Alimuddin (2018) hasil penelitiannya juga menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan menentukan kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan. Hal ini berarti semakin bagus kepemimpinan di instansi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sunarsi (2018) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan

untuk tujuan kelompok. Sedangkan Northouse (2020) menyatakan kepemimpinan adalah proses mobilisasi timbal balik oleh orang-orang dengan motif dan nilai tertentu, beragam sumber daya ekonomi, politik, dan lainnya, dalam konteks persaingan dan konflik, untuk menyadari tujuan yang dimiliki secara mandiri atau bersama oleh pemimpin dan pengikut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hardiyana dan Helwiyani (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian Marpaung (2018) juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa *reward* menentukan kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan. Hal ini berarti semakin baik dan bagus *reward* pegawai di suatu instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Satrohadiwiryono dalam (Haryadi, et al., 2022) menyatakan bahwa *reward* merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu Mangkuprawira (2017) mendefinisikan *reward* sebagai sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan pegawai. Dia sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febrianti, et al. (2014), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara *reward* terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Reward terhadap Kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, *reward* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, *reward* menentukan kinerja pegawai Disparbud Kabupaten Solok Selatan. Hal ini berarti budaya organisasi, kepemimpinan, *reward* akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian, Marpaung (2018), dan Febrianti et al., (2014) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi, kepemimpinan dan *reward* terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menjaga kelancaran operasional sebuah organisasi. Budaya organisasi, kepemimpinan, dan reward memiliki peran yang signifikan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai di Disparbud Kabupaten Solok Selatan. Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap visi bersama dapat memotivasi pegawai untuk berkinerja optimal. Selain itu, kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, serta memfasilitasi pengembangan kapasitas individu dalam mencapai potensi maksimal mereka. Sistem reward yang adil dan berkelanjutan juga berperan penting dalam mempertahankan motivasi pegawai dan menghargai kontribusi mereka secara tepat.

Dalam konteks Disparbud Kabupaten Solok Selatan, upaya untuk terus meningkatkan budaya organisasi yang inklusif dan progresif, kepemimpinan yang adaptif dan mendukung, serta sistem reward yang transparan dan memotivasi, akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Perbaikan terus-menerus dalam ketiga aspek ini tidak hanya menguntungkan bagi individu-individu dalam organisasi, tetapi juga membawa manfaat yang signifikan dalam mencapai tujuan strategis dan operasional yang ditetapkan oleh Disparbud. Dengan memperkuat fondasi budaya, kepemimpinan, dan reward yang saling mendukung, Disparbud Kabupaten Solok Selatan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia mereka untuk mencapai efisiensi dan keunggulan kompetitif dalam pelayanan dan pengelolaan sektor pariwisata dan kebudayaan di daerah mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustyanono, G., Fadah, I., dan Titisari, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai di Perum Pegadaian Cabang Besuki. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(1).
- Alimuddin, Kartika Ibriati (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar
- Ekasari., dan Sunardi, HP. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kasus Pada PT Euroasiatic, Jakarta). *Jurnal Ilmiah*

Manajemen Bisnis, 17(2).

- Febrianti, Silfia., Musadieg, Mochammad, A., dan Prasetya, Arik. (2014). Pengaruh *Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*(Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12 (1).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiyana, Aan., dan Helwiyana, Farina. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung. STIE Pasundan Bandung, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2).
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Kusdiana, Yuyu. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9(3).
- Kusuma, Arta Adi (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Skripsi UNES. Semarang
- Mangkuprawira, Tb. S. (2017). *Horison Bisnis Manajemen & SDM*. Bogor: IPBPress.
- Marpaung, Marudut. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. STIE Dharma Bumiputra Jakarta. *Jurnal*, 2(1) 2337-6686.
- Mas'ud, Ruslan. Jonathan, Elfreda, S. Aplonia, La. (2017). Pengaruh *Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal ekonomia*, 6 (1).
- Northouse, Peter G. (2020). *Kepemimpinan Teori dan Praktek. Edisi Keenam. Penerjemah Ati Cahayani*. Jakarta: Indeks.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Prawirosentono, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Robbins, Stephen, P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Edition 15). New Jersey: Pearson Education.
- Schein, Edgar H, (2002). *Organizational Culture & Leadership*. MIT Sloan Management Review, (<http://www.tnellen.com/ted/tc/schein.html>)
- Sudarmanto (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama*. Lombok: Holistica.