

## ANALISA PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SOLOK

BUDI YANTI

Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang  
budyantiyanti04@gmail.com

**Abstract:** *This study aims to analyze the effect of teamwork and work discipline on the performance of the employees of the Solok Regency Tourism and Culture Office partially or simultaneously. The research method used is descriptive quantitative with a sample of 69 people. The data analysis technique used multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of the regression analysis  $Y = 21.443 + 0.500 X_1 + 0.481 X_2 + e$ . The results of the t test show that teamwork (X<sub>1</sub>) has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Office of Tourism and Culture in Solok Regency because the significant value is  $0.003 < 0.05$  and the value of tcount (3.138) > t table (1.668) and work discipline (X<sub>2</sub>) have a significant effect positive and significant on the performance of the employees of the Office of Tourism and Culture of Solok Regency because the significant value is  $0.003 < 0.05$  and the value of tcount (3,100) > t table (1.668). The results of the F test show that simultaneously teamwork and work discipline have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Solok Regency Tourism and Culture Office because the significant value is  $0.000 < 0.05$  and the value of Fcount (18.374) > Ftable (3.14). The result of the coefficient of determination shows that the Adjusted R-Square value is 0.338. This means that the contribution of the variable teamwork and work discipline is 33.8% on performance, while the remaining 66.2% is explained by other variables that are not used in this study.*

**Keywords:** *Teamwork, Work Discipline and Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok secara parsial maupun simultan. Metode penelitian digunakan kuantitatif deskriptif dengan sampel sebanyak 69 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil analisis regresi  $Y = 21,443 + 0,500 X_1 + 0,481 X_2 + e$ . Hasil uji t menunjukkan kerjasama tim (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok karena nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  dan nilai t<sub>hitung</sub> (3,138) > t<sub>tabel</sub> (1,668) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok karena nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  dan nilai t<sub>hitung</sub> (3,100) > t<sub>tabel</sub> (1,668). Hasil uji F menunjukkan secara simultan kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai F<sub>hitung</sub> (18,374) > F<sub>tabel</sub> (3,14). Hasil koefisien determinasi diketahui nilai Adjusted R-Square sebesar 0,338. Artinya sumbangan variabel kerjasama tim dan disiplin kerja sebesar 33,8% terhadap kinerja sedangkan sisanya 66,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

## A. Pendahuluan

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia akan terwujud dalam karya, bakat, kreativitas, dan efektivitas kinerja sebuah organisasi. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting. *Pegawai* Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok diwajibkan bertanggungjawab, saling berkontribusi dan mengerahkan kemampuannya secara maksimal dalam bekerja. Berdasarkan observasi sementara pada awal April 2020, pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, bahwa tingkat tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya masih rendah terutama pada pegawai PNS, sehingga mereka bersikap tidak profesional dalam menjalankan tugasnya.

Masih rendahnya tingkat kepedulian pegawai dalam bekerjasama terlihat dari sikap pegawai yang cenderung mengutamakan pendapatnya sendiri dari pada menerima saran dari rekan kerjanya. Hal ini terjadi karena sebagian pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok membentuk kelompok atau geng, sehingga mereka tidak memperhatikan kelompok lain dalam menjalankan pekerjaannya dan pegawai non PNS sering menjadi pelampiasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rendahnya kerjasama tim akan memberikan dampak kurang baik pada kinerja yang dihasilkan pegawai dalam kerjasama.

Disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, perlu diperhatikan lagi karena masih terdapat pegawai yang belum mematuhi peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku pada instansi. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok terdapat tiga golongan kehadiran seperti absen, terlambat, izin dan dinas luar kota. Dari ketiga tingkat kehadiran tersebut, ketidak disiplinian yang paling menonjol adalah absen tanpa pemberitahuan atau tanpa keterangan dan terlambat. Bagi pegawai PNS yang melanggar kedisiplinan kerja akan dilakukan pemotongan sebesar 6% dari tunjangan, pemberian surat peringatan (SP1, SP2, dan SP3), dan penundaan promosi jabatan. Sedangkan bagi pegawai non PNS yang tidak masuk kerja dilakukan pemotongan 4% dari gaji. Bagi pegawai PNS dan non PNS, apabila ada acara dinas maka semua pegawai wajib untuk mengikuti, tanpa menerima alasan apapun, ketika terjadi pelanggaran maka diberikan SP1.

**Tabel 1**  
**Data Absensi Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan**  
**Kabupaten Solok Tahun 2019**

No.	Bulan	Absen	Terlambat	Pulang Cepat	Lembur	Izin	Dinas Luar
1	Jan	49	8	-	-	141	46
2	Feb	12	7	-	-	87	115
3	Mar	13	-	-	-	106	136
4	April	9	4	-	-	76	128
5	Mei	31	12	-	-	89	111
6	Jun	8	8	-	-	120	139
7	Jul	16	11	-	-	115	125
8	Agust	18	15	-	-	121	130
9	Sept	20	18	-	-	137	124
10	Okt	12	9	-	-	111	78
11	Nov	13	11	-	-	98	123
12	Des	15	7	-	-	119	115

Sumber :Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok Tahun 2020.

Dilihat dari tingkat absensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, menandakan tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah dalam bekerja. Maka dengan rendahnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja akan berdampak kurang baik pada kinerja yang dihasilkan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang mendapatkan intruksi pekerjaan terbaru dari pimpinan. Mengingat pentingnya kinerja pegawai bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan maka masing-masing pegawai diberikan wewenang dalam menjalankan tugasnya agar tujuan yang diinginkan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok dapat terwujud.

Kinerja yang dihasilkan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, tampaknya masih belum sesuai yang ditentukan karena masih terdapat pegawai memiliki kepedulian yang rendah terhadap pekerjaannya. Tindakan ini dibuktikan dari tingkat absensi pegawai dalam bekerja, sehingga tindakan pegawai tersebut berdampak kurang baik pada kinerja yang diberikan pegawai seperti belum maksimalnya pemberian penyuluhan tentang pariwisata dan kebudayaan di wilayah Kabupaten Solok kepada masyarakat maupun instansi terkait.

## B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:147), kuantitatif deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok dengan jumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 orang. Adapun data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data yang terdiri dari data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu: Penelitian ini, memerlukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu melalui wawancara, angket, dan observasi.

## C. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel. 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,443	5,061		4,237	,000
1 Kerjasama_Tim	,500	,159	,351	3,138	,003
Disiplin_Kerja	,481	,155	,347	3,100	,003

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020.

$$Y = 21,443 + 0,500 X_1 + 0,481 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 21,443. Artinya tanpa variabel kerjasama tim dan disiplin kerja, maka kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok sudah ada sebesar 21,443 satuan.

2. Koefisien regresi variabel kerjasama tim ( $X_1$ ), sebesar 0,500. Artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan kerjasama tim mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok mengalami peningkatan sebesar 0,500 satuan atau 50%.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), sebesar 0,481. Artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok mengalami peningkatan sebesar 0,481 satuan atau 48,1%.
4. Koefisien regresi variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), yang paling dominan memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok adalah variabel kerjasama tim sebesar 0,500 satuan atau 50%.

**Hasil Uji t (Parsial)**

Berdasarkan uji secara parsial (t) yang dilakukan diketahui hasilnya sebagai berikut:

**Tabel. 3 Hasil Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,443	5,061		4,237	,000
1 Kerjasama_Tim	,500	,159	,351	3,138	,003
Disiplin_Kerja	,481	,155	,347	3,100	,003

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020.

- 1) Variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(3,138) > t_{tabel}$  dengan  $df = n - k = 69 - 3 = 66$  sebesar  $(1,668)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- 2) Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(3,100) > t_{tabel}$  dengan  $df = n - k = 69 - 3 = 66$  sebesar  $(1,668)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

**Hasil Uji F (Simultan)**

Berdasarkan uji secara simultan (F) yang dilakukan diketahui hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	375,045	2	187,523	18,374	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	673,592	66	10,206		
Total	1048,638	68			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Kerjasama\_Tim

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan variabel kerjasama tim dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, hal ini dibuktikan dengan nilai

signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $(18,374) > F_{tabel}$   $df_1 = k - 1$  ( $3 - 1 = 2$ ), dan  $df_2 = n - k$  ( $69 - 3 = 66$ ) sebesar  $3,14$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan uji koefisien determinasi yang dilakukan diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 5 - Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,598 <sup>a</sup>	,358	,338	3,195

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Kerjasama\_Tim

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020.

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai koefisien determinasi yang terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* dengan sebesar  $0,338$ . Artinya kemampuan variabel kerjasama tim ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dalam menjelaskan kinerja pegawai hanya sebesar  $33,8\%$  sedangkan sisanya  $66,2\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Analisa Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan uji regresi linear berganda diketahui nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim sebesar  $0,500$  satuan atau  $50\%$ , sedangkan hasil uji t (parsial) diketahui nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  ( $3,138$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,668$ ). Dari hasil analisa data tersebut dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2018:26), dengan hasil kerjasama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diharapkan agar organisasi dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan kerjasama antar pegawai dalam organisasi dengan senantiasa mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan sehingga pegawai dapat bersinergi dalam beraktivitas demi terwujudnya tujuan organisasi yang diharapkan.

Kerjasama tim merupakan suatu yang penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi yang menjadi tanggungjawab pegawai. Kerjasama tim berfungsi untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Artinya semakin baik kerjasama tim maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok.

Kerjasama tim pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok juga perlu ditingkatkan lagi karena masih terdapat sebagian pegawai yang memiliki tingkat kerjasama yang rendah seperti tingkat egois pegawai dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dengan cenderung mengutamakan pendapatnya sendiri dari pada menerima saran dari rekan kerjanya, selain itu terbentuknya kelompok atau geng, sehingga mereka tidak memperhatikan kelompok lain dalam menjalankan pekerjaannya. Mengatasi permasalahan tersebut perlu adanya bimbingan dan motivasi dari pimpinan supaya tidak terjadi perbedaan pendapat antar sesama pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

### **Analisa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan uji regresi linear berganda diketahui nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,481 satuan atau 48,1%, sedangkan hasil uji t (parsial) diketahui nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(3,100) > t_{tabel}$  sebesar  $(1,668)$ . Dari hasil analisa data tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2018:26), dengan hasil kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kedisiplinan pegawai dapat ditempuh dengan pemberlakuan aturan yang ketat oleh pimpinan terhadap semua pegawai yang ada. Pegawai yang melanggar harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada bahwa setiap pegawai yang melanggar tiga kali berturut-turut akan di tahan gajinya.

Disiplin pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. Bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan selesai tepat pada waktunya, sedangkan pegawai yang malas (kurang disiplin) tingkat penyelesaian pekerjaannya sangat rendah atau pekerjaannya selalu ditunda. Artinya semakin baik disiplin kerja pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok.

Disiplin kerja pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok perlu ditingkatkan lagi, karena masih terdapat pegawai yang melanggar peraturan yang terdapat pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok seperti absen dan terlambat. Peningkatan disiplin kerja ini dapat dilakukan dengan menjalankan peraturan dengan ketat terhadap semua pegawai yang ada di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. Bagi pegawai yang melanggar harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada seperti pegawai PNS yaitu pemotongan tunjangan, pemberian surat peringatan (SP1, SP2, dan SP3), dan penundaan promosi jabatan. Sedangkan bagi pegawai non PNS dilakukan pemotongan gaji.

### **Analisa Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan menggunakan uji F (simultan) diketahui nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $(18,374) > F_{tabel}$  sebesar 3,14, sedangkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai *Adjusted R-Square* dengan sebesar 0,338. Berdasarkan hasil analisa uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok.

Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2018:26), dengan hasil kedisiplinan dan kerjasama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, faktor kedisiplinan dan kerjasama tersebut perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh dan terpadu karena merupakan satu kesatuan sistem yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya sebagai implementasi dan cerminan pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan.

Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok sudah termasuk baik, hal ini disebabkan karena kerjasama tim dan disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. Tetapi kinerja pegawai tersebut perlu ditingkatkan lagi supaya memiliki hasil yang lebih memuaskan karena masih

terdapat sebagian pegawai yang belum maksimalnya pemberian penyuluhan tentang pariwisata dan kebudayaan di wilayah Kabupaten Solok kepada masyarakat maupun instansi terkait.

Maka oleh sebab itu kesediaan dan keterampilan pegawai tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa adanya pemahaman yang jelas tentang apa yang mereka dikerjakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Muheriono (2014:65), kinerja pada dasarnya menekankan pada apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau manfaat yang dikeluarkan. Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan, kinerja merupakan suatu proses yang mengolah *input* menjadi *output* (hasil kerja).

### **Implikasi Penelitian**

Analisa Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. Kerjasama tim pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok sudah termasuk baik karena memiliki nilai rata-rata tingkat capaian responden (TCR) sebesar 84,4%. Tingkat capaian responden (TCR) tertinggi pada variabel kerjasama tim terdapat pada pernyataan Nomor 3 sebesar 86,6% terdapat pada kategori baik. Tingkat capaian responden (TCR) terendah pada variabel kerjasama tim terdapat pada pernyataan Nomor 5 sebesar 81,8%.

Berdasarkan Tingkat capaian responden (TCR) terendah tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki anggota tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal dengan baik. Selain itu masih terdapat sebagian kecil pegawai masih memiliki kerjasama yang masih rendah seperti masih rendahnya tingkat kepedulian pegawai dalam bekerjasama ditunjukkan dari sikap pegawai yaitu cenderung mengutarakan pendapatnya sendiri dari pada menerima saran dari rekan kerjanya. Mengatasi permasalahan tersebut perlu adanya bimbingan dan motivasi dari pimpinan supaya tidak terjadi perbedaan pendapat antar sesama pegawai dalam menjalankan pekerjaannya

Analisa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok sudah termasuk baik karena memiliki nilai rata-rata tingkat capaian responden (TCR) sebesar 88,2%. Tingkat capaian responden (TCR) tertinggi pada variabel disiplin kerja terdapat pada pernyataan Nomor 3 sebesar 91,8%. Tingkat capaian responden (TCR) terendah pada variabel disiplin kerja terdapat pada pernyataan Nomor 8 sebesar 84%. Berdasarkan Tingkat capaian responden (TCR) terendah tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Hanya saja masih juga terdapat sebagian kecil pegawai yang melanggar peraturan kerja seperti absen, terlambat dan izin, tindakan ini menandakan pegawai memiliki disiplin kerja kurang baik sehingga hasil kerja yang diberikan pegawai belum optimal.

Meningkatkan disiplin kerja pegawai tersebut dapat dilakukan dengan menjalankan peraturan dengan ketat terhadap semua pegawai yang ada di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. Bagi pegawai yang melanggar harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada seperti pegawai PNS yaitu pemotongan tunjangan, pemberian surat peringatan (SP1, SP2, dan SP3), dan penundaan promosi jabatan. Sedangkan bagi pegawai non PNS dilakukan pemotongan gaji.

Analisa Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok sudah termasuk baik, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata tingkat capaian responden (TCR) sebesar

85%. Tingkat capaian responden (TCR) tertinggi pada variabel kinerja pegawai terdapat pada pernyataan Nomor 5 sebesar 86,4%. Tingkat capaian responden (TCR) terendah pada variabel kinerja pegawai terdapat pada pernyataan Nomor 12 sebesar 83,2%.

Berdasarkan tingkat capaian responden (TCR) terendah tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok memiliki semangat kerja yang baik dalam bekerja karena keselamatan pegawai telah dijamin oleh pemerintah. Tetapi masih terdapat juga sebagian kecil pegawai memiliki semangat kerja yang rendah karena jaminan kesehatannya tidak ditanggung oleh pemerintah seperti pegawai Non PNS. Meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut dapat dilakukan dengan memperlakukan pegawai secara merata tanpa memandang status pegawai dalam memberikan jaminan kesehatan karena pegawai tersebut saling memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok.

#### D. Penutup

Variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(3,138) > t_{tabel}$  sebesar  $(1,668)$ . Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok, dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(3,100) > t_{tabel}$  sebesar  $(1,668)$ . Variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok dengan  $F_{hitung}$  sebesar  $(18,374) > F_{tabel}$  sebesar  $3,14$ .

#### Daftar Pustaka

- Hasibuan, Melayu S. P. 2016. *Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Tani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moehariono. 2014. *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistis dengan SPSS*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua Tiga. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke tujuh, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Perdana.
- Widodo, Suparno, Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



- West, Ricard dan Turner, Lynn, H. 2008. *Pengantar Teori Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Yusuf, Nurdin. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo.Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Universitas Gorontalo. *Gorontalo Developmant Review, Volume 1, Nomor 1, April 2018*.