

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 12/23
FAKULTAS EKONOMI 16

Skripsi Oleh :

**ALFINNY BALQIST RORHYANDA
01011181621028**

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN,
KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Alfinny Balqist Rorhyanda

NIM : 01011181621028

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua



Tanggal : 25 Desember 2022

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Anggota



Tanggal : 27 Desember 2022

Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Alfinny Balqist Rorhyanda

NIM : 01011181621028

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 16 Maret 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 16 Maret 2023
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Penguji

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
12/23/23

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alfinny Balqist Rorhyanda
NIM : 01011181621028
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PARIWISATA KOTA PALEMBANG.**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom.
Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 16 Maret 2023

Pembuat Pernyataan



Alfinny Balqist Rorhyanda
Alfinny Balqist Rorhyanda
NIM. 01011181621028

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hanya ada dua pilihan untuk memenangkan kehidupan: keberanian, atau keikhlasan. Jika tidak berani, ikhlaslah menerimanya. Jika tidak ikhlas, beranilah mengubahnya.”

- Lenang Manggala

“The object of education is to prepare the young to educate themselves throughout their lives.”

(Tujuan pendidikan itu untuk menyiapkan anak muda agar bisa mendidik dirinya sendiri sepanjang hidupnya)

- Robert Maynard Hutchins

“Barangsiapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali.”

- HR Tirmidzi

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- Orang tuaku tercinta
- Kakak tersayang
- Sahabat-sahabat tersayang
- Rekan-rekan seperjuangan
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang**. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang yang terdiri dari lima bab. Data utama yang digunakan dalam skripsi ini adalah data primer yang diperoleh melalui kerjasama antara penulis dengan Dinas Pariwisata Kota Palembang dengan cara membagikan angket kuesioner.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kontributif positif bagi upaya peningkatan mutu disiplin kerja maupun peningkatan kualitas kinerja pegawai di instansi lainnya dan menjadi referensi bagi akademisi untuk penelitian selanjutnya.

Indralaya, Maret 2023

Penulis

Alfinny Balqist Rorhyanda

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Rabb semesta alam yang tidak pernah berhenti memberikan berjuta nikmatNya. Maha suci Allah yang telah memudahkan segala urusan, karena berkat kasih sayangNya lah akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini bukan hanya karena usaha keras dari penulis sendiri, akan tetapi karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Maka perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak terutama kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-nya sehingga saya dapat menyelesaikan studi saya hingga ke tahap ini. Rasa syukur tak hentinya saya ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya.
2. Orang tuaku tercinta, Papa Alm. Mohd. Daud AD, S.H., dan Mama Surya Heryani yang telah memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materiil kepada penulis dan serta sabar mendidik dan menguliahkan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.

4. Bapak Prof. Dr. Muhammad Adam, S.E, M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.d, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Kemas Thamrin, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah sabar membimbing, mendukung, mengoreksi, memberikan saran serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, wejangan, nasihat dan ilmu-ilmu yang telah ibu berikan.
8. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom., selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah sabar membimbing, mendukung, mengoreksi, memberikan saran serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, wejangan, nasihat, dan ilmu-ilmu yang telah ibu berikan.
9. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M, selaku Penguji Skripsi yang telah menguji pada saat ujian. Terima kasih atas waktu, wejangan, nasihat, dan ilmu-ilmu yang telah ibu berikan.
10. Orang tuaku tercinta, Papa Alm. Mohd. Daud AD, S.H., dan Mama Surya Heryani yang telah memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materiil kepada penulis dan serta sabar mendidik dan menguliahkan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.

11. Kakakku tercinta M. Mario Alfiendo S.E., terima kasih atas doa dan dukungannya baik moril maupun materiil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
12. Ibu Hj. Nofiawati S.E., M.M., selaku Pembimbing Akademik.
13. Keluarga besarku, Balayudha Family, Familidin Family, dan 23 Family yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis. Penulis ucapkan banyak terima kasih.
14. Sepupuku tercinta, Raedi Ramadhino S.E., yang telah memberikan semangat, dukungan, serta memberikan arahan kepada penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi. Penulis ucapkan terima kasih.
15. Adik sepupuku tercinta, Rizka Nadilla Sabrina terimakasih atas doa dan dukungannya, kakak doakan agar cepat menyelesaikan kuliahnya.
16. Seluruh dosen, dan pegawai fakultas ekonomi khususnya jurusan manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
17. Organisasiku, Keluarga besar Ikatan Bujang Gadis Universitas Sriwijaya, terutama Bgudallas sebagai wadah penulis dalam mengembangkan minat dan bakat selama masa perkuliahan. Penulis ucapkan terima kasih.
18. Pimpinan dan juga pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang yang telah memperkenankan saya untuk meneliti, terima kasih banyak.

19. Teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Semoga kita semua dapat sukses dan dapat berkumpul lagi di kemudian hari.
20. Sahabat-sahabatku yang menemani masa-masa perkuliahan, Ratna, Windi, Nadia, Rohim, Erief, Aldi, Ridho, Kowi, Yogi, Zuhri, terima kasih banyak telah kebersamai dan telah menjadi bagian dalam hidupku selama masa perkuliahan di kampus Indralaya.
21. Teman-teman seperjuangan yang telah saling membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas masukkan dan sarannya.
22. Teman-teman masa SMA, Mandor Family yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Terima kasih banyak atas doa dan dukungannya selama ini.
23. Untuk sahabat-sahabatku Wanu, Tri, Wiwid, Mastura, Nabila, Shinta, Hanin, Resita, Rista, terima kasih banyak atas doa dan dukungannya selama ini.
24. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini

Indralaya, Maret 2023

Penulis

Alfinny Balqist Rorhyanda

01011181621028

ABSTRAK

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 12/15
FAKULTAS EKONOMI 15

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG**

Oleh :

Alfinny Balqist Rorhyanda

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.; Parama Santati, S.E., M.Kom.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah data sensus yang mengambil seluruh sampel yang berjumlah 103 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan data kuesioner dengan 103 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di Dinas Pariwisata Kota Palembang. Hasil analisis regresi sederhana diperoleh $Y = 0,906 + 0,576X + e$, artinya jika terdapat peningkatan disiplin kerja sebesar 1 poin maka terjadi peningkatan pula terhadap kinerja pegawai sebesar 0,576. Hasil koefisien determinasi = 0,736 artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan sebesar 73,6% terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara langsung mempengaruhi Kinerja pegawai dalam menciptakan kinerja yang baik. Dengan demikian pemimpin harus dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan yang maksimal.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197009011990032001

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES AT DINAS PARIWISATA PALEMBANG CITY**

By :

Alfinny Balqist Rorhyanda

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.; Parama Santati, S.E., M.Kom.

This research aims to analyze the effect of work discipline on the performance of employees at Dinas pariwisata Palembang City. A quantitative approach was used in this study. The data used is the census data that takes the entire sample of 103 employees. This study uses data collection techniques questionnaire with 103 respondents. The results of the research conducted using empirical test results on a simple linear regression showed that lead discipline (X) effect on performance (Y) in Dinas Pariwisata Palembang City. A simple linear regression analysis results obtained $Y=0,906+0,576X+e$, meaning if there is an increase in the work discipline of 1 point, then going to increase employees performance of 0,576. The coefficient of determination = 0,736 means that work discipline significant effects 73,6% on employees performance. Discipline directly influence employment to creating a good performance. Thus, the leader should be able to improve employee discipline that will produce a maximum work.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

Pembimbing 1

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Pembimbing 2

Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Alfinny Balqist Rorhyanda

NIM : 01011181621028

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Pembimbing 1



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

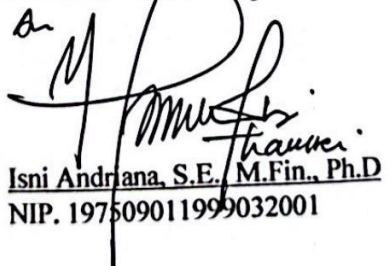
Pembimbing 2



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Alfinny Balqist Rorhyanda
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 18 Agustus 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Gogokan Kito, Talang Kepuh, Perumahan Surya Alam 6 Blok G No.31, Gandus, Kec. Gandus, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30149.

Alamat E-mail : alfbalqistda@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2004-2010 : SD Muhammadiyah 14 Palembang
Tahun 2010-2013 : SMP Negeri 2 Palembang
Tahun 2013-2016 : SMA Negeri 2 Palembang

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Ketua Umum Ekstrakurikuler Vocal Group SMA Negeri 2 Palembang (2014-2015)
2. Wakil Sekretaris Umum Ekstrakurikuler BAND SMA Negeri 2 Palembang (2014-2015)
3. Anggota Ikatan Bujang Gadis Universitas Sriwijaya (2018-2019)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ASBTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1 Manfaat Teoritis	14
1.4.2 Manfaat Praktis.....	14
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA	15
2. Landasan Teori.....	15
2.1 Disiplin Kerja	15
2.1.1 Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.1.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja	18
2.1.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	19

2.2 Kinerja Pegawai	20
2.2.1 Indikator Kinerja Pegawai.....	21
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	22
2.3 Hubungan antara Variabel X (Disiplin Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai)	23
2.4 Penelitian Terdahulu.....	25
2.5 Kerangka Konseptual	34
2.6 Hipotesis	34
BAB III.....	35
METODE PENELITIAN	35
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	35
3.2 Rancangan Penelitian	35
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5 Populasi dan Sampel.....	38
3.5.1 Populasi.....	38
3.5.2 Sampel	38
3.6 Uji Instrumen	39
3.6.1 Uji Validitas	39
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.7 Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	40
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	41
3.7.3 Koefisien Determinasi (R ²)	41
3.7.4 Uji t (Uji Parsial)	41
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	42
BAB IV	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Profil Umum Tempat Penelitian.....	44
4.1.1 Visi dan Misi Dinas Pariwisata Kota Palembang	44
.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi di Dinas Pariwisata Kota Palembang.....	46
4.2 Peraturan Disiplin Kerja	47

4.3 Deskripsi Profil Responden	49
4.3.1 Jenis Kelamin Responden	49
4.3.2 Usia Responden	49
4.3.3 Pendidikan Terakhir Responden	50
4.3.4 Masa Kerja Responden	51
4.4 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	52
4.4.1 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X).....	52
4.4.2 Analisa Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	57
4.5 Hasil Uji Instrumen Penelitian	60
4.5.1 Hasil Uji Validitas	61
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
4.5.3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	63
4.6 Hasil Uji Hipotesis	65
4.6.1 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	65
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
BAB V.....	69
KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
5.2 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai PNS dan Pegawai Non PNS Dinas Pariwisata Kota Palembang Tahun 2018, 2019, 2020	5
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Daftar Pegawai Terlambat Dinas Pariwisata Kota Palembang Tahun 2018, 2019, 2020	6
Tabel 1. 3 Data Sanksi Disiplin Kerja Dinas Pariwisata Kota Palembang Tahun 2018, 2019, 2020	7
Tabel 1. 4 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dinas Pariwisata Kota Palembang	8
Tabel 1. 5 Rekapitulasi Target dan Realisasi Program Kinerja Dinas Pariwisata Kota Palembang tahun 2018.....	9
Tabel 1. 6 Rekapitulasi Target dan Realisasi Program Kinerja Dinas Pariwisata Kota Palembang tahun 2019.....	11
Tabel 1. 7 Rekapitulasi Target dan Realisasi Program Kinerja Dinas Pariwisata Kota Palembang tahun 2020.....	12
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Instrument Skala Likert.....	38
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	50
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden.....	50
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Tingkat Masa Kerja Responden	51
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	62
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	63
Tabel 4. 10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana	64
Tabel 4. 11 Hasil perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan koefisien Determinasi (R ²)	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji t	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat Hasibuan (2019). Sedangkan menurut Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia memiliki definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Menurut Muljanto, (2018) tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang berkompeten dan berkualitas akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, baik secara individu maupun kelompok yang kemudian berpengaruh pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, produktivitas kerja anggota organisasi (pegawai) yang tinggi sangat diperlukan dalam organisasi, karena produktivitas kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja pegawai dengan segala aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Baik atau tidaknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting karena dengan adanya ditegakkannya disiplin, pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Apabila peraturan telah dipatuhi, maka berarti pula para pegawai tersebut memberikan

dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, hal paling utama yang harus diperhatikan oleh atasan ialah membangkitkan disiplin kerja para pegawainya.

Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya. Disiplin juga dapat diketahui nilai kinerja dari para pegawainya.

Dinas Pariwisata Kota Palembang merupakan suatu instansi pemerintah yang bergerak dan bertugas pada bidang pariwisata, Instansi ini memiliki tujuan untuk mengenalkan dan mempromosikan tempat-tempat wisata yang berada di kota Palembang, agar dapat menjadi destinasi bagi para wisatawan dari dalam negeri maupun luar negeri, dengan tujuan untuk memperkenalkan pariwisata dan budaya kota Palembang di tingkat nasional maupun internasional.

Dinas Pariwisata Kota Palembang berlokasi di Jalan Dr. Wahidin No.03 Kelurahan Talang Semut, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Instansi ini tidak hanya mengenalkan dan mempromosikan, tetapi turut

andil dalam melestarikan nilai budaya dan kearifan lokal kota Palembang. Selain itu, Dinas Pariwisata juga berupaya meningkatkan peran masyarakat dalam mewujudkan sapta pesona dan sadar wisata.

Dinas Pariwisata Kota Palembang adalah salah satu instansi yang memperhatikan kinerja dari masing-masing pegawai. Berdasarkan data yang didapat, Dinas Pariwisata Kota Palembang memiliki pegawai dengan jumlah PNS adalah 54 orang, sedangkan non PNS adalah 49 orang dan jumlah keseluruhan pegawai di Dinas Pariwisata Kota Palembang ialah 103 pegawai. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya disiplin kerja. Apabila disiplin kerja pegawai menurun maka kinerja pegawai akan berpotensi mengalami penurunan. Tentu hal ini akan menghambat organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siswanto (2019) disiplin kerja adalah sikap toleransi, rasa menghormati, patuh, dan taat terhadap aturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan dapat menerima sanksi jika melanggar tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peraturan yang dibuat oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis akan sangat mempengaruhi sikap seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja yang maksimal dan berkualitas. Menurut Rivai (2019) untuk mengukur disiplin kerja pegawai dapat dilakukan melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Berikut Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai PNS dan Pegawai Non PNS Dinas Pariwisata Kota Palembang Tahun 2019, 2020, 2021

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang Absensi	Absensi Tidak Hadir (pegawai dalam satu tahun)			
				Alpa	Sakit	Izin	Total
2019	235	103	58	60	112	174	346
2020	235	103	69	84	86	221	391
2021	235	103	76	87	94	245	426

Sumber: Data Absensi Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat adanya pegawai absen dalam melakukan pekerjaannya. Jika dilihat dari tabel masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran (indisipliner) dalam hal kehadiran. Pada tahun 2019 sebanyak 60 kali absen tanpa keterangan dalam satu tahun, dan pada tahun 2020 sebanyak 84 kali absen tanpa keterangan. Puncaknya terjadi peningkatan yang signifikan di tahun 2021 yang mana berjumlah 87 kali tanpa keterangan dalam satu tahun.

Tentunya pelanggaran disiplin pada organisasi tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Ketidakhadiran pegawai akan sangat merugikan karena dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai sehingga menghambat dalam mencapai tujuan organisasi.

Berikut Tabel 1.2 rekapitulasi daftar pegawai yang terlambat hadir di Dinas Pariwisata Kota Palembang.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Daftar Pegawai Terlambat Dinas Pariwisata Kota Palembang Tahun 2019, 2020, 2021

Tahun	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Pegawai yang Terlambat dalam Satu Tahun (orang)	Frekuensi Keterlambatan Pegawai dalam Satu Tahun
2019	235	103	58	384
2020	235	103	72	447
2021	235	103	69	456

Sumber: Sub-Bag Kepegawaian Dinas Pariwisata Kota Palembang

Tabel 1.2 di atas merupakan tabel rekapitulasi pegawai yang datang terlambat di Dinas Pariwisata Kota Palembang. Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang menggunakan sistem *fingerprint* untuk jam datang dan juga jam pulang, maka dari itu kehadiran pegawai otomatis terdeteksi melalui sistem organisasi. Pada data diatas, terlihat bahwa setengah dari pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang datang terlambat dan selalu mengalami kenaikan angka pada frekuensi keterlambatan. Pelanggaran disiplin yang terjadi tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang, terlihat adanya pegawai yang mendapat sanksi dari organisasi. Pegawai yang mendapatkan sanksi disiplin kerja dalam periode 2019 – 2021 :

Tabel 1. 3 Data Sanksi Disiplin Kerja Dinas Pariwisata Kota Palembang Tahun 2019, 2020, 2021

Jenis Sanksi	Jumlah Pegawai		
	2019	2020	2021
Teguran Lisan	22	19	26
Teguran Tertulis	10	8	8
Peringatan I	4	6	5
Peringatan II	2	1	3
Peringatan III	-	-	-
Total	38	34	42

Sumber: Sub-Bag Kepegawaian Dinas Pariwisata Kota Palembang

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat jumlah pegawai yang mendapatkan sanksi disiplin kerja pada tahun 2019, 2020, dan 2021. Pada tahun 2019 terdapat 38 pegawai. 22 pegawai mendapatkan teguran lisan langsung dari Kasub-bag kepegawaian Dinas Pariwisata Kota Palembang, dan masih sangat dimaklumi jika dikenakan sanksi lisan ini. Ada 10 pegawai yang dikenakan teguran tertulis dari organisasi, dan ada 4 pegawai yang dikenakan peringatan I dari organisasi serta 2 pegawai yang dikenakan peringatan II.

Pada tahun 2020 ada 34 pegawai. 19 pegawai mendapat teguran langsung dari Kasub-bag kepegawaian Dinas Pariwisata Kota Palembang, ada 8 pegawai yang dikenakan teguran tertulis dari organisasi. Ada 6 pegawai yang dikenakan peringatan I dan 1 pegawai yang dikenakan peringatan II dari organisasi.

Pada tahun 2021 sebanyak 42 pegawai. Ada 26 pegawai yang mendapat teguran lisan langsung dari Kasub-bag kepegawaian Dinas Pariwisata Kota Palembang. Ada 8 pegawai yang dikenakan teguran tertulis dari organisasi. Ada 5 pegawai yang dikenakan peringatan I dan 3 pegawai yang dikenakan peringatan II dari organisasi.

Berikut Tabel 1.4 rekapitulasi data penilaian kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang :

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dinas Pariwisata Kota Palembang

Kualifikasi Kinerja Pegawai	Nilai	Jumlah Pegawai		
		2019	2020	2021
Sangat Baik	91 – ke atas	5	8	6
Baik	76 – 90	52	68	63
Cukup	61 – 75	24	12	18
Kurang	51 – 60	22	15	16
Buruk	50 – ke bawah	-	-	-
Total		103	103	103

Sumber: Sub-Bag Kepegawaian Dinas Pariwisata Kota Palembang

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas mengenai penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang sudah direncanakan. Penilaian SKP meliputi aspek yakni kuantitas, kualitas, waktu, dan sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Berdasarkan penilaian kinerja pegawai pada tahun 2019 di Dinas Pariwisata Kota Palembang dapat dilihat sebanyak 55% dari 103 pegawai berkualifikasi baik dan sangat baik dengan nilai 76 – ke atas, dan 45% dari 103 pegawai belum mencukupi kualifikasi kinerja yang baik. Pada tahun 2020, terdapat 74% dari 103 pegawai yang memiliki nilai kinerja 76 – ke atas, dan 26% dari 103 pegawai belum mencukupi kualifikasi kinerja yang baik. Pada tahun 2021, mengalami penurunan sebesar 66% dari 103 pegawai memiliki nilai kinerja 76 – ke atas, dan mengalami peningkatan pegawai yang belum mencukupi kualifikasi kinerja yang baik sebesar 34% dari 103 pegawai.

Dinas Pariwisata Kota Palembang bertugas untuk mempromosikan dan mengelola pariwisata di Kota Palembang. Setiap tahunnya, Dinas Pariwisata Kota Palembang mengadakan program kerja berupa event dan kegiatan guna sebagai kiat mempromosikan pariwisata di nasional maupun kanca internasional.

Namun pada tahun 2020 terjadi pandemi *Covid-19*, yakni merupakan wabah penyakit yang berbahaya bagi kesehatan masyarakat. Pandemi ini sangat menghambat masyarakat Indonesia dalam melakukan kegiatan-kegiatan sebagai makhluk sosial, termasuk dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini juga sangat berdampak pada tingkat kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang. Karena dengan adanya *Covid-19*, diberlakukannya PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat), sehingga pegawai Dinas Pariwisata terhambat dalam melaksanakan tugas, kewajiban, serta program kerja berupa *event* untuk mempromosikan pariwisata kota Palembang. Selain dapat dilihat dari rendahnya tingkat absensi pegawai, hambatan dalam pelaksanaan program kerja juga mempengaruhi kinerja dinas pariwisata.

Berikut ini merupakan Tabel 1.5 rekapitulasi target dan realisasi proyek program kinerja Dinas Pariwisata Kota Palembang tahun 2019 :

Tabel 1. 5 Rekapitulasi Target dan Realisasi Program Kinerja Dinas Pariwisata Kota Palembang tahun 2019

Berikut ini merupakan Tabel 1.5 rekapitulasi target dan realisasi proyek program kinerja Dinas Pariwisata Kota Palembang tahun 2019 :

No.	Kelompok Jabatan Fungsional	Kegiatan	Target (Kegiatan)	Realisasi (Kegiatan)
1.	Bidang Destinasi & Industri Pariwisata.	• Memberi edukasi para pelaku jasa usaha industri pariwisata.	20	18
		• Kegiatan pengenalan pariwisata kota Palembang .	80	73
2.	Bidang Kelembagaan & Sumber daya manusia.	• Pelaksanaan bimbingan anggota internal terkait program kerja pengembangan potensi eksternal sumber daya masyarakat.	90	62
		• Meningkatkan kualitas UMKM dengan memberikan wadah sarana promosi.	60	65
3.	Bidang Ekonomi Kreatif.	• Pemberian bimbingan teknis di bidang ekonomi kreatif berbasis seni budaya, ilmu pengetahuan, dan teknologi.	80	70
		• Pembinaan masyarakat lokal dalam rangka pengembangan kreatifitas di era media sosial.	45	35
		• Melaksanakan kegiatan-kegiatan ekonomi kreatif.	10	9
4.	Bidang Pemasaran Pariwisata.	• Melaksanakan promosi, publikasi pariwisata tingkat lokal, regional, nasional, bahkan internasional.	115	98
		• Pelaksanaan hubungan kerjasama kepariwisataan dan pengembangan potensi pariwisata.	60	57
		• Koordinasi dan sinkronisasi kebijakan pemasaran pariwisata baik di dalam negeri maupun luar negeri serta sarana promosi dan informasi.	80	76
		• Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program, pemantauan, evaluasi, pelaporan dan analisis kegiatan di bidang pemasaran.	70	84

Sumber: Tabel Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang Tahun 2019

Tabel 1. 6 Rekapitulasi Target dan Realisasi Program Kinerja Dinas Pariwisata Kota Palembang tahun 2020

Berikut ini merupakan Tabel 1.6 rekapitulasi target dan realisasi proyek program kinerja Dinas Pariwisata Kota Palembang tahun 2020 :

No.	Kelompok Jabatan Fungsional	Kegiatan	Target (Kegiatan)	Realisasi (Kegiatan)
1.	Bidang Destinasi & Industri Pariwisata.	• Menjalin hubungan antara pelaku UMKM kepariwisataan untuk menciptakan pelaku usaha yang berkompeten.	10	4
		• Kegiatan pemberian bimbingan teknis di bidang industri berbasis teknologi.	80	28
2.	Bidang Kelembagaan & Sumber daya manusia.	• Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan di bidang program pengembangan kerjasama kepariwisataan dan pengembangan sdm.	90	45
		• Menjalin hubungan melalui media sosial dengan pelaku jasa usaha agar terciptanya pelaku usaha yang berkompeten.	70	56
3.	Bidang Kreatif. Ekonomi	• Pemberian bimbingan teknis di bidang ekonomi kreatif berbasis seni budaya, ilmu pengetahuan, dan teknologi melalui webinar (secara online).	50	24
		• Pembinaan masyarakat lokal dalam rangka pengembangan kreatifitas dan kapabilitas inovasi di bidang ekonomi.	50	20
		• Melaksanakan kegiatan-kegiatan pada bidang ekonomi kreatif.	9	3
4.	Bidang Pemasaran Pariwisata.	• Melaksanakan promosi, publikasi pariwisata tingkat lokal, regional, nasional, bahkan internasional.	90	83
		• Membuat dan melaksanakan program kegiatan promosi.	50	15
		• Koordinasi dan sinkronisasi kebijakan pemasaran pariwisata baik di dalam negeri maupun luar negeri.	85	90

Sumber: Tabel Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang Tahun 2020

Tabel 1. 7 Rekapitulasi Target dan Realisasi Program Kinerja Dinas Pariwisata Kota Palembang tahun 2021

No.	Kelompok Jabatan Fungsional	Kegiatan	Target (Kegiatan)	Realisasi (Kegiatan)
1.	Bidang Destinasi & Industri Pariwisata.	• Menciptakan pelaku usaha yang berkompeten dengan memberikan edukasi.	10	7
		• Kegiatan pemberian edukasi di bidang industri pariwisata.	80	56
2.	Bidang Kelembagaan & Sumber daya manusia.	• Pelaksanaan bimbingan teknis di bidang program pengembangan kerjasama kepariwisataan dan pengembangan sdm.	75	64
		• Menjalin hubungan melalui media sosial pada era digital.	70	57
3.	Bidang Ekonomi Kreatif.	• Pemberian bimbingan teknis di bidang ekonomi kreatif berbasis seni budaya, ilmu pengetahuan, dan teknologi melalui webinar (secara online).	55	58
		• Pembinaan masyarakat lokal dalam rangka mengasah kreatifitas dan inovasi.	50	44
		• Melaksanakan kegiatan-kegiatan pada bidang ekonomi kreatif.	9	7
4.	Bidang Pemasaran Pariwisata.	• Melaksanakan promosi, publikasi pariwisata tingkat lokal, regional, nasional, bahkan internasional.	85	83
		• Membuat dan melaksanakan program kegiatan promosi.	50	50
		• Koordinasi dan sinkronisasi kebijakan pemasaran pariwisata baik di dalam negeri maupun luar negeri.	90	93

Sumber: Tabel Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang Tahun 2021.

Berdasarkan tabel di atas, adanya permasalahan dalam kinerja pegawai di organisasi tersebut. Selain adanya pengaruh kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pegawai yang telah diberikan, pandemi *Covid-19* pada tahun

2020 ini juga menghambat pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang dalam merealisasikan program kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dalam skripsi (Syafriana, 2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru”, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada obyek penelitiannya. Dari latar belakang diatas membuat penulis tertarik untuk meneliti kinerja pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

Untuk mengukur dan menganalisa bagaimana pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Palembang, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diambil rumusan masalah yakni Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan akan mampu memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya dalam bidang ilmu penelitian.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Dinas Pariwisata Kota Palembang untuk mengetahui mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan juga sebagai bahan acuan yang menguatkan setiap manajemen perusahaan bahwa Disiplin Kerja dan Kinerja sangat menunjang dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dapu, V. A. W, 2015. The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 352–361.
- Dohlia, P., Syamsurizaldi, S., & Wandra, N. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja PNS pada Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(3), 261–273. <https://doi.org/10.25077/jakp.3.3.261-273.2018>
- Eli Rahayu, A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226–244.
- Hadiati, E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3078>
- Handayani, H., & Bachri, A. A. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(3), 289–300. <https://doaj.org/article/22634e012480449496299b235242adef>
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11, 117–124.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Edisi Revisi PT. Bumi Aksara.
- Hendrawardani, B., & Sukamto, J. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Wom Finance Kebumen. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v3i1.111>

- Hersona, S., & Sidharta, I. 2017. Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*,15(3), 528–537.<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Husain, B. A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Tbk Cabang Bintaro), *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 11(1), 2–16.650-2991-1-Sm.
- Marasabessy, F. D. M., & Johanes Lo, S. 2020. Effects of Work Discipline, Work Motivation and Compensation on Employees Performance at Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(6), 605–609. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jun106>
- Marpaung, R., & Agustin, Tri dinda. 2013. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau, *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*.8, 141–164.
- Maslan, B. dkk. 2011. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda.*Jurnal Economica*. 0–23.
- Muljanto. 2015. *Pentingnya Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai - Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan*. 18 Mei 2015. <https://bppk.kemenkeu.go.id/id/publikasi/artikel/418-artikel-soft-competency/21170-pentingnya-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai>
- Mutai, E. K., & Kirui, J. K. 2017. Effects Of Employee Discipline On Work Performance Among Junior Support Staff Of Public Universities In Kenya:Evidence From MOI University. *Advance Eingeneering and Management Research*,2(2), 286–296.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa

- Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. 2017. Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. 2018. Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam.Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Sarwani. 2016. The Effect of Work Discipline And Work Environment. *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), 53–67.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ke-5. Bandung: PT.Refika.5, 229.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta.(001.42 SUG).
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenade Media Group.
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru Baru.*JurnalEko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Tumilaar, B. R. 2015. The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut Pengaruh Disiplin,

Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *Journal Emba*, 3(2), 787–797.

Wairooy, A. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Administrare*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>

Zukriah, A., & Heryanto. 2019. The Effect Of Work Motivation And Discipline On Employee Performance In Human Resources Development Agency, West Sumatera With Education And Training As Variable Intervening. *Jurnal Archives of Business Research*, 7(5), 96–105.