

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN, PARIWISATA,  
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN DHARMASRAYA  
PROVINSI SUMATERA BARAT**



**Skripsi Oleh :**  
**M. ARIQ ALBAB**  
**01011182025005**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,  
DAN TEKNOLOGI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2024**

ASLI

NO. 16 / K 2024 /

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN, PARIWISATA,  
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN DHARMASRAYA  
PROVINSI SUMATERA BARAT**



**Skripsi Oleh :**

**M. ARIQ ALBAB  
01011182025005**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,  
DAN TEKNOLOGI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN, PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN DHARMASRAYA PROVINSI SUMATERA BARAT

Disusun oleh:

Nama : M. Ariq Albab  
NIM : 01011182025005  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan Dosen Pembimbing

Tanggal: 06-03-2024



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP. 196211101991031006

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN, PARIWISATA, PEMUDA, DAN OLAHRAGA KABUPATEN DHARMASRAYA PROVINSI SUMATERA BARAT

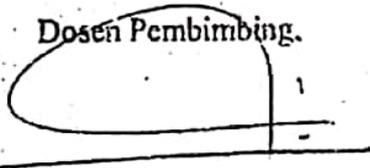
Disusun oleh:

Nama : M.Ariq Albab  
NIM : 01011182025005  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 08 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk ditrimita.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 08 Mei 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.  
NIP 196211101991031006

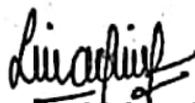
Dosen Penguji,



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

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.  
NIP. 19890711201803100

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Ariq Albab  
NIM : 01011182025005  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat”

Pembimbing : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Tanggal Ujian : 08 Mei 2024

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 08 Mei 2024

Pembuat Pernyataan

  
M. Ariq Albab

01011182025005

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

**“Anda harus melakukan hal-hal yang anda anggap tidak bisa anda lakukan.”**

*(Eleanor Roosevelt)*

**Skripsi ini kupersembahkan untuk:**

- Allah SWT
- Nabi Muhammad SAW
- Kedua Orang Tua Tercinta
- Saudara-saudara
- Orang-orang yang Kucinta
- Universitas Sriwijaya

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT. karena berkat rahmat dan taufik-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat". Sholawat beserta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan umat manusia sepanjang zaman, Nabi Muhammad SAW.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua serta saudara yang terus memberikan motivasi dan mendukung. Selain itu, terimakasih juga pembimbing yang senantiasa membimbing, memotivasi, dan memberikan wawasan kepada saya sehingga saya selalu terpacu untuk lebih bersemangat dalam menggapai impian saya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terkait yang telah membantu saya yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan karya tulis ini, masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak dalam rangka penyempurnaan karya tulis ini. Akhir kata semoga karya kami ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Indralaya, Februari 2024

M. Ariq Albab

01011182025005

## UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan Skripsi ini.

1. Terkhusus untuk kedua orang tua ku tercinta yang telah memberikan dukungan material dan moral, kasih sayang serta doa yang tak terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan rangkaian perkuliahan hingga penyusunan skripsi.

2. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, melakukan penelitian, dan penyusunan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M selaku ketua jurusan manajemen yang mempermudah segala urusan saya di Fakultas Ekonomi.

4. Ibu Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D selaku dosen PA saya yang telah memngarahkan saya sela na perkuliahan di Universitas Sriwijaya.

5. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis khususnya dalam perbaikan penulisan skripsi.

6. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis khususnya dalam perbaikan penulisan skripsi.

6. Seluruh dosen, Staf Akademik dan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan himbauan selama perkuliahan.

7. Kepala Pimpinan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya dan responden dalam penelitian ini. Terimakasih telah memberikan bantuan kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi yang sangat dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.

8. Teman – temanku seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Jurusan Manajemen Angkatan 2020 yang telah membantu dan mendukung saya selama masa perkuliahan.

9. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

Penulis,



M. Ariq Albab  
010182025005

**ABSTRAK**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN, PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAAHRAGA KABUPATEN DHARMASTRAYA PROVINSI SUMATERA BARAT**

Oleh:

**M. Ariq Albab**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan populasi 40 orang pegawai, teknik pengambilan sampel dengan metode Teknik Sampling Jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana. Hasil penelitian adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disarankan bagi pihak yang terkait untuk meningkatkan disiplin secara optimal, optimalisasi ini harus dilihat dari sisi kehadiran, dan sikap pegawai yang dibutuhkan sebagai alat peningkatan kinerja pegawai.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai**

**Dosen Pembimbing**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M**

**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.**

**NIP. 196211101991031006**

**NIP. 19890711201803100**

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT OF CULTURE, TOURISM, YOUTH AND SPORTS OF DHARMASRAYA DISTRICT, WEST SUMATRA PROVINCE**

**By:**  
**M. Ariq Albab**

*This research aims to analyze the influence of work discipline on employee performance at the Department of Culture, Tourism, Youth and Sports, Dharmasraya Regency, West Sumatra Province. This research was conducted using a quantitative approach. The data used in this research is primary data, with a population of 40 employees, the sampling technique uses the Saturated Sampling Technique method. The analytical method used is quantitative analysis with a simple regression analysis tool. The research results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. It is recommended for the parties involved to increase discipline optimally. This optimization must be seen from the aspect of employee attendance and attitude which is needed as a tool to improve employee performance.*

**Keywords: Work Discipline, Employee Performance**

**Supervisor**



**Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M**  
**NIP. 196211101991031006**

**Acknowledge,**

**Head of Management Department**



**Dr. Muhammad Ihsan Hadiri, M.M.**  
**NIP. 19890711201803100**

16/5/2024

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : M. Ariq Albab

NIM : 01011182025005

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat.

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

Dosen Pembimbing

**Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.**  
NIP. 196211101991031006

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.**  
NIP. 19890711201803100

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA DIRI**

Nama : M. Ariq Albab  
NIM : 01011182025017  
Jenis kelamin : Lak-laki  
Tempat, tanggal lahir : Martapura, 26 Maret 2003  
Alamat : Jl. Lubuk bulang, Kec.Pulau Punjung,  
Kab.Dharmasraya  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Kewarganegaraan : Indonesia  
E-mail : [ariqa478@gmail.com](mailto:ariqa478@gmail.com)

### **PENDIDIKAN**

Tahun 2008-2014 : SD N 11 Pulau Punjung  
Tahun 2014-2017 : SMP N Unggul Dharmasraya  
Tahun 2017-2020 : SMA N 1 Pulau Punjung  
Tahun 2020-2024 : S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

## DAFTAR ISI

|  |       |
|--|-------|
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....                  | ii    |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....                             | iii   |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....                | iv    |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....                                   | v     |
| KATA PENGANTAR .....   | vi    |
| UCAPAN TERIMAKASIH.....                                      | vii   |
| ABSTRAK .....  | ix    |
| <i>ABSTRACT</i> .....  | x     |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....                                | xi    |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....                                   | xii   |
| DAFTAR ISI .....   | xiii  |
| DAFTAR TABEL .....   | xvi   |
| DAFTAR GAMBAR.....   | xvii  |
| DAFTAR LAMPIRAN.....   | xviii |
| BAB I.....   | 1     |
| PENDAHULUAN .....  | 1     |
| 1.1 Latar Belakang .....                                     | 1     |
| 1.2 Rumusan masalah.....                                     | 7     |
| 1.3 Tujuan penelitian .....                                  | 7     |
| 1.4 Manfaat penelitian .....                                 | 7     |
| BAB II.....  | 9     |
| STUDI KEPUSTAKAAN.....                                       | 9     |
| 2.1 Landasan Teori.....                                      | 9     |
| 2.1.1 Disiplin Kerja.....                                    | 12    |
| 2.1.2 Kinerja.....   | 17    |
| 2.1.3 Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan..... | 20    |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....   | 21        |
| 2.3 Kerangka Konseptual.....   | 25        |
| 2.4 Hipotesis .....  | 25        |
| <b>BAB III.....</b>  | <b>26</b> |
| <b>METODE PENELITIAN.....</b>  | <b>26</b> |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....  | 26        |
| 3.2 Rancangan Penelitian.....  | 26        |
| 3.2.1 Jenis dan Sumber Data .....  | 27        |
| 3.2.2 Jenis Data.....  | 27        |
| 3.2.3 Sumber Data .....  | 28        |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data.....   | 28        |
| 3.3.1 Populasi dan Sampel .....  | 29        |
| 3.3.2 Populasi .....   | 29        |
| 3.3.2 Sampel .....   | 29        |
| 3.4 Teknik Analisis .....  | 29        |
| 3.4.1 Uji Validitas.....   | 30        |
| 3.4.2 Uji Reliabilitas .....   | 30        |
| 3.4.3 Analisis Regresi Sederhana .....   | 31        |
| 3.4.4 Uji Korelasi dan Uji Determinasi .....   | 31        |
| 3.4.5 Uji t.....   | 32        |
| 3.4.7 Defenisi Operasional Variabel.....   | 33        |
| <b>BAB IV .....</b>  | <b>34</b> |
| <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>   | <b>34</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....  | 34        |
| 4.1.1 Visi dan Misi Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga<br>Kabupaten Dharmasraya ..... | 34        |
| 4.1.1.1 Visi .....   | 34        |
| 4.1.1.2 Misi.....  | 34        |
| 4.1.2 Tugas dan Fungsi .....   | 34        |

|  |    |
|--|----|
| 4.1.3 Struktur Organisasi .....  | 36 |
| 4.1.4 Karakteristik Responden .....  | 37 |
| 4.1.4.1 Pendidikan Responden .....   | 37 |
| 4.1.4.2 Jenis Kelamin Responden.....   | 37 |
| 4.1.4.3 Usia Responden.....  | 38 |
| 4.1.4.4 Masa Kerja.....  | 39 |
| 4.1.5 Analisis Deskriptif .....  | 40 |
| 4.1.5.1 Persepsi Responden Terhadap Disiplin .....                                       | 40 |
| 4.1.5.2 Persepsi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .....                                 | 45 |
| 4.2 Uji Instrumen .....  | 52 |
| 4.2.1 Uji validitas.....   | 52 |
| 4.2.2 Uji reliabilitas .....   | 54 |
| 4.2.3 Hasil Teknik Analisis Data.....  | 55 |
| 4.2.3.1 Analisis Regresi Sederhana .....   | 55 |
| 4.2.3.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )..... | 56 |
| 4.2.3.3 Uji t.....   | 57 |
| 4.3 Pembahasan.....  | 57 |
| BAB V.....   | 63 |
| KESIMPULAN DAN SARAN .....   | 63 |
| 5.1 Kesimpulan .....   | 63 |
| 5.2 Saran .....  | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA .....   | 65 |
| LAMPIRAN .....   | 68 |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Tahun 2020 – 2022 ..... | 4  |
| Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya.....                     | 5  |
| Tabel 1.3 Data Sanksi Disiplin Kerja Periode Bulan Januari-Desember Tahun 2022.....   | 6  |
| Tabel 2.1 Beberapa penelitian dari tahun 2018-2023.....   | 21 |
| Tabel 3.1 Skala Likert.....   | 28 |
| Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi .....   | 32 |
| Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....  | 33 |
| Tabel 4.1 Tingkat Pendidikan Responden pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya.....                  | 37 |
| Tabel 4.2 Jenis kelamin responden pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya .....                   | 38 |
| Tabel 4.3 Usia Responden Pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya .....                            | 38 |
| Tabel 4.4 Masa Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga ...  | 39 |
| Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Pada Setiap Pernyataan Variabel Disiplin (X)   | 40 |
| Tabel 4.6 Persentase Jawaban Pimpinan Pada Setiap Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....   | 45 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Pegawai.....  | 52 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....  | 53 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....  | 54 |
| Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Sederhana .....   | 55 |
| Tabel 4.11 Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi .....   | 56 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji t .....  | 57 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....            | 25 |
| Gambar 4. 1 Bagan Organisasi DISBUDPARPORA..... | 36 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |    |
|--|----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....                                     | 68 |
| Lampiran 2. Data Informan Penelitian.....                                  | 75 |
| Lampiran 3. Data Hasil Pengolahan Variabel Disiplin.....                   | 77 |
| Lampiran 4. Data Hasil Pengolahan Variabel Kinerja Pegawai.....            | 79 |
| Lampiran 5. Uji Reliabilitas .....   | 81 |
| Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Sederhana dan Hasil Uji Hipotesis ..... | 81 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu yang berperan sebagai mesin penggerak suatu organisasi, baik itu di lembaga atau perusahaan. Mereka dianggap sebagai aset yang produktif dan perlu menjalani pelatihan serta pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kontribusi mereka (Susan, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, peran SDM akan terus diperbaiki agar kinerjanya dapat ditingkatkan, sehingga dapat mendukung kelangsungan organisasi atau perusahaan (Lestari dan Afifah, 2021). SDM mengacu pada individu-individu yang bertanggung jawab merencanakan dan menghasilkan produk dan layanan, mengelola aspek finansial, mengawasi kualitas, serta mengembangkan strategi keseluruhan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kurniawan, 2020).

Kinerja pegawai menempati peran utama karena kesuksesan suatu organisasi perusahaan tergantung pada mutu kinerja yang dimilikinya. Indikator rendahnya kualitas kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat tercermin dari perbandingan antara kompensasi finansial dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka emban. Selain itu, kekurangan dalam menjaga disiplin kerja para karyawan dan manajemen waktu yang digunakan kurang efisien dalam

menjalankan tugas juga turut berkontribusi pada penurunan kinerja (Jufrizen, 2018). Kinerja pegawai mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Masih banyak pegawai yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan di perusahaan (Arifin dan Sasana, 2022).

Untuk mewujudkan peran organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai pemerintah perlu mendapatkan arahan, pembinaan, motivasi, bimbingan, dan lain sebagainya. Hal ini bertujuan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri. Kinerja pegawai pemerintah dalam suatu instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja (Sutanjar dan Saryono, 2019).

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara dilakukan dan ditempuh oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, misalnya dengan memperhatikan kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi kepada pegawai agar kinerja pegawai selalu konsisten dan berharap selalu meningkat dari waktu ke waktu (Kurniawan, 2022). Setiap tahun, instansi-instansi dinilai berdasarkan kinerjanya dan dievaluasi pada akhir tahun. Beberapa instansi, terutama yang berfokus pada pelayanan, sering menjadi sorotan dalam penilaian kinerja. Standar pelayanan menjadi penentu utama keberhasilan instansi tersebut. Seorang karyawan yang memiliki kinerja baik secara umum dapat dikenali melalui pencapaian target kerjanya, semangat untuk terus berkembang, dan disiplin baik

terhadap diri sendiri maupun pekerjaan. Produktivitas kerja dapat diukur dari keberhasilan karyawan serta sikap spiritual yang mendorongnya untuk meningkatkan kualitas hidupnya (Maharani dkk., 2022).

Tantangan dalam hal kinerja menjadi hal krusial untuk Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga di Kabupaten Dharmasraya, karena dapat berdampak signifikan pada keberhasilan pengelolaan otonomi daerah tersebut. Sesuai dengan UU No. 32 Tahun 2004, otonomi daerah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengelola wilayahnya demi kepentingan masyarakat setempat. Oleh karena itu, pemerintah daerah diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat melalui peningkatan pembangunan dan pelayanan umum yang lebih efektif.

Kemajuan suatu organisasi sangat tergantung pada tingkat kinerjanya. Setiap karyawan diharapkan mencapai kinerja optimal untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Hal ini tidak hanya bergantung pada kualitas individu dan kapasitas mereka dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka (Rivaldo, 2022). Kinerja utama Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat selama periode 2020-2022 belum mencapai tingkat optimal sepenuhnya, sebagaimana yang tercantum dalam Tabel 1. Data capaian kinerja pada lembaga tersebut dapat ditemukan di bawah ini .

**Tabel 1.1 Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020 – 2022**

| No. | Indikator Kinerja Utama  | 2020   |           | 2021   |           | 2022   |           |
|-----|--|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|
|     |  | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| 1.  | Penyelenggaraan Dukungan Pegawai yang Profesional, Akuntabel (Sesuai Dengan Peraturan Perundangan), Efisien (Tepat Sasaran) dan Efektif (Tepat Guna) | 100%   | 79,1%     | 100%   | 80,21%    | 100%   | 84,1%     |
| 2.  | Akumulasi Kemajuan Pembangunan/ Rehabilitasi Gedung, Pengadaan dan Belanja Modal   | 100%   | 77,14%    | 100%   | 79,44%    | 100%   | 77,14%    |
| 3.  | Penyiapan dan Penyelenggaraan Pelatihan dan Kegiatan yang Tepat Waktu dan Akuntabel  | 100%   | 81,73 %   | 100%   | 77,5%     | 100%   | 81,73%    |

Sumber : Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat, 2023

Dari informasi di atas, terlihat bahwa pencapaian kinerja pegawai rendah, yang berpengaruh negatif pada hasil kerja masing-masing pegawai. Tabel tersebut juga menunjukkan ketidaksempurnaan dalam mencapai indikator kinerja utama dari tahun 2020-2022.

Kualitas disiplin kerja yang tinggi mencerminkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja, berkontribusi pada

kesuksesan organisasi atau perusahaan serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Salah satu cara melihat kedipsilinan karyawan dapat dilihat dari absensi karyawannya (Azhar dkk., 2020). Oleh karena itu, setiap karyawan seharusnya memiliki tingkat disiplin yang tinggi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif, sehingga hasil kinerja karyawan juga dapat optimal (Talakua dkk., 2020).

Berikut data absensi pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat :

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022**

| Bulan     | Jumlah Pegawai (Orang) | Jumlah hari kerja (Hari) | Keterangan |   |   | Jumlah Pegawai yang absen |       |
|-----------|------------------------|--------------------------|------------|---|---|---------------------------|-------|
|           |                        |                          | S          | I | A | (Orang)                   | (%)   |
| Januari   | 46                     | 27                       | 1          | 1 | 2 | 5                         | 0,40% |
| Februari  | 46                     | 24                       | 1          | 3 | 1 | 6                         | 0,54% |
| Maret     | 46                     | 27                       | 5          | 4 | 5 | 18                        | 1,44% |
| April     | 46                     | 26                       | 4          | 3 | 2 | 12                        | 1,00% |
| Mei       | 46                     | 27                       | 2          | 3 | 1 | 10                        | 0,80% |
| Juni      | 46                     | 26                       | 4          | 3 | 0 | 7                         | 0,58% |
| Juli      | 46                     | 27                       | 2          | 2 | 0 | 4                         | 0,32% |
| Agustus   | 46                     | 27                       | 2          | 1 | 0 | 3                         | 0,24% |
| September | 46                     | 26                       | 3          | 1 | 0 | 6                         | 0,50% |
| Oktober   | 46                     | 27                       | 2          | 1 | 0 | 3                         | 0,24% |
| November  | 46                     | 26                       | 3          | 3 | 0 | 7                         | 0,58% |
| Desember  | 46                     | 27                       | 3          | 4 | 1 | 8                         | 0,64% |

Sumber : Absen karyawan *DISBUDPARPORA 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat karyawan yang mencatat kehadiran mereka saat menjalankan tugas. Selama periode Maret-April, terdapat banyak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap absensi kerja dikarenakan pada bulan ini terdapat hari besar islam yaitu hari lebaran atau hari raya hal ini dapat sangat merugikan dinas yang menghambat jalannya pekerjaan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan pegawai terlambat masuk kerja yaitu jarak antara tempat tinggal

dan lokasi kantor yang cukup jauh dapat menimbulkan masalah. Keterlambatan pegawai yang menuju kantor secara otomatis dapat berdampak negatif pada perusahaan karena menyebabkan pengurangan jam kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat mengurangi potensi mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, kebiasaan buruk seperti ini dapat memengaruhi hubungan antar pegawai dan seiring waktu, dapat muncul sikap acuh tak acuh terhadap peraturan, terutama jika pelanggaran tersebut dilakukan oleh bagian yang sangat penting di dalam perusahaan.

Jumlah dan jenis sanksi teguran Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Data Sanksi Disiplin Kerja Periode Bulan Januari-Desember Tahun 2022**

| <b>Jenis Sanksi</b> | <b>Jumlah Teguran</b> |
|---------------------|-----------------------|
| Teguran lisan       | 13                    |
| Teguran tertulis    | 2                     |
| Peringatan I        | 3                     |
| Peringatan II       | 2                     |
| Peringatan III      | 0                     |
| <b>Total</b>        | <b>20</b>             |

Sumber : Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya, 2023

Menurut informasi dalam Tabel 1.3, terdapat 20 teguran sanksi disiplin kerja selama periode Januari-Desember 2022. Dari jumlah tersebut, dapat dilihat bahwa masih banyak teguran yang diberikan oleh atasan terhadap pegawai dikarenakan masih terdapat pegawai yang terlambat bekerja hal tersebut menyangkut masuk kerja dan setelah jam istirahat. Teguran yang diberikan diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Onsardi dan Juliyanti (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin

kerja dan kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu. Namun penelitian yang dilakukan oleh Raymond dkk, (2023) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tanjung Mutiara Perkasa.

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti berusaha untuk memahami secara lebih mendalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, dan memilih judul untuk penelitian ini “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya”.

## **1.2 Rumusan masalah**

Permasalahan utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja para pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki dua dimensi manfaat:

### **a. Dimensi Manfaat Teoritis**

Dari segi teori, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memperluas informasi dan pengetahuan dalam domain manajemen sumber

daya manusia, terutama dalam memahami dampak positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Harapannya, hasil dari studi ini bisa menjadi referensi berharga bagi para peneliti dimasa depan yang bergerak di bidang yang sama.

#### b. Dimensi Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan memiliki potensi untuk memberikan pandangan yang berguna serta evaluasi bagi Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Dharmasraya dalam hal kebijakan penerapan disiplin kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, temuan dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai landasan pertimbangan dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di Dharmasraya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rifa, A., Pasim Sukabumi, S., & Java, W. (2023). Impact of Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–8. <https://ip2i.org/jip/index.php/>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dame, B., Rumawas, W., & Waworundeng, W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 77–84.
- Dewi, S. A., & M. Trihudyatmanto. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate. In *Universitas Diponegoro*.
- Gibson, L. J., & Ivancevic. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga.
- Gito Septa Putra, & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SEMINAR NASIONAL MULTIDISPLIN ILMU*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Hendri Rasminto, Febry antahanuji, & Danang, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 82–

87. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i1.179>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Inzani, F., & Baharudin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office Kalukku District. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45–53.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja. *Syntax Transformation*, 1(7), 348–354.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11–24. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Nurchaya, G. A., & Sary, F. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 303–310.
- Onsardi, & Belti Juliyanti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183–191. <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1373–1384.
- Ramadhani, A. H., Perizade, B., & Putri, Y. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan

- Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(2), 213–222.
- Raymond, Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanjung Mutiara Perkasa. *Jursima: Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen*, 129–133.
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sastypratiwi, H., & Nyoto, R. D. (2020). Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic Review. *Jurnal Edukasi Dan Penelitian Informatika (JEPIN)*, 6(2), 250–257. <https://doi.org/10.26418/jp.v6i2.40914>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Talakua, Y., Anas, S., & Aqil, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rsu Bhakti Rahayu Ambon. *Inovasi Penelitian*, 1(7), 1253–1270. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/267>
- Tyas, R. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap). In *Repository Brawijaya* (Vol. 6, Issue 1). <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2519>
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>