

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN TABALONG

Norlaila*; Eddy Suriyani
norlaila024@gmail.com ; eddyshurya@gmail.com

Program Studi Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 7012
Email: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan upaya pegawai untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kabupaten tabalong. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini terdiri dari 40 orang pegawai dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kabupaten tabalong dengan sampel 40 orang menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Adanya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong sebesar 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF YOUTH, SPORTS, AND TOURISM OF TABALONG REGENCY

ABSTRACT

Performance is the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties with the responsibility assigned to them. Work discipline is the effort made by employees to perform their work activities diligently. Work discipline significantly affects employee performance, as it is enforced to encourage employees to adhere to various standards and regulations, thereby preventing deviations. The primary goal is to promote self-discipline among employees, ensuring they arrive on time. The purpose of this study is to determine the influence and the extent of the influence of work discipline on employee performance at the Department of Youth, Sports, and Tourism of Tabalong Regency. The research method employed is a quantitative approach, with a population consisting of 40 employees of the department, all of whom were included as the sample using the Saturated Sampling technique. The data sources used include both primary and secondary data. Data collection techniques consist of observation, questionnaires, and documentation. Data analysis was conducted using statistical tests. The results of the study indicate that there is a significant influence of work discipline on employee performance at the Department of Youth, Sports, and Tourism of Tabalong Regency. The influence of work discipline on employee performance is 69.2%, while the remaining 30.8% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Influence, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, pengembangan pelayanan publik terus mengalami peningkatan seiring berjalan waktunya. Indonesia yang merupakan salah satu penduduknya termasuk Negara terbesar keempat, mempunyai sebuah tantangan yang besar dalam melayani masyarakat, baik dalam mengatur atau memberikan pelayanan yang mudah guna memenuhi segala kebutuhan masyarakat. Dalam melakukan pelayanan publik, ditentukan dengan otonomi daerah masing-masing yang bersangkutan.

Otonomi daerah yang diterapkan di Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang memberikan kebebasan dalam mengekspresikan diri menuju daerah yang berkembang melalui pemberdayaan masyarakat daerahnya sendiri. Di dalam suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam keefektifan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas kerja. (Mangkunegara, 2011) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain lingkungan kerja, masalah disiplin kerja pun ikut meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan mengacu pada kegiatan proses atau sistem kerja mulai dari pegawai masuk dan kembali pulang tepat waktunya, mengerjakan

semua pekerjaan sungguh-sungguh, taat kepada aturan yang berlaku di instansi serta budaya kerja yang ada.

(Hasibuan, 2019) "disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan upaya pegawai untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh. Disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, disiplin berguna dalam mendidik pegawai untuk mematuhi dan memanfaatkan peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada untuk mencapai kinerja yang baik.

Disiplin Kerja merupakan isu penting untuk diteliti, seperti yang dimuat dalam KOMPAS.com - Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Tjahjo Kumolo mengeluarkan surat edaran tentang ketentuan jam kerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), Jumat (17/6/2022). Surat Edaran (SE) Menteri PANRB No.16/2022 itu diterbitkan untuk menindaklanjuti penetapan Peraturan Pemerintah No. 94/2021 tentang Disiplin PNS. Melalui SE tersebut, Tjahjo meminta kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk melakukan pengawasan jam kerja ASN di lingkungan instansi masing-masing dan meningkatkan kepatuhan ASN dalam menaati ketentuan jam kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kedisiplinan para ASN dalam menerapkan kewajiban jam kerja sesuai dengan perundang-undangan. Dalam SE Menteri PANRB No.16/2022 poin ketiga, disebutkan bahwa ASN wajib menerapkan jam kerja sesuai dengan aturan yang telah berlaku. Adapun jumlah jam kerja yang ditetapkan bagi para ASN adalah paling sedikit 37,5 jam per minggu. "Jumlah jam kerja efektif bagi Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah yang melaksanakan 5 (lima) atau 6 (enam) hari kerja memenuhi minimal 37,5 jam per minggu," tulis SE tersebut. Mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, ketentuan jam kerja tersebut wajib ditaati oleh para ASN. "PNS wajib masuk kerja

dan menaati ketentuan jam kerja," bunyi PP No. 94 Tahun 2021 pasal 4 huruf f. Bagi ASN yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut atau melanggar aturan jam kerja akan memperoleh sanksi sebagaimana diatur dalam PP yang sama pasal 11 ayat 2. Merujuk pada Pasal 11 ayat (2) huruf d angka 3) dan angka 4) Peraturan Pemerintah No. 94/2021 tentang Disiplin PNS, ASN yang tidak melakukan kewajiban jam kerja akan dikenai sanksi. Sanksi tersebut berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan PNS itu sendiri. Berikut ketentuan sanksi tersebut :

1. PNS tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 hari kerja atau lebih dalam 1 tahun, akan diberikan hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
2. PNS tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja, akan diberikan hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Dengan diterapkannya sanksi tersebut, Tjahjo meminta agar PPK membangun sistem pengawasan kehadiran pegawai dengan akurat dan sesegera mungkin. "Sebagai upaya pencegahan pelanggaran tidak masuk kerja yang lebih berat, serta percepatan pembinaan PNS yang melanggar ketentuan masuk kerja di lingkungannya, PPK perlu membangun sistem pengawasan terhadap kehadiran pegawai dengan lebih cepat dan akurat," jelasnya, dilansir dari laman resmi Kementerian PANRB. Tjahjo juga menambahkan agar sistem pengawasan tersebut disesuaikan dengan karakteristik masing-masing Instansi Pemerintah Pusat atau Daerah. (Kompas.com)

Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik apabila mempunyai sumber daya manusia yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai merupakan orang yang mengembangkan jasanya kepada suatu badan pemerintahan, dan mendapatkan imbalan upah atau gaji atas jasa tersebut. Pegawai membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya

tujuan organisasi melalui kinerja pegawai yang baik.

Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. PNS Sebagai aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan Negara.

Berdasarkan Peraturan Bupati Tabalong Nomor 44 Tahun 2023 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di bidang Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata. Seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong berjumlah sebanyak 40 orang. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong masih ada sebagian pegawai yang masih belum disiplin waktu seperti terlambat datang, pulang lebih awal dari jam yang ditentukan, adanya pegawai yang datang terlambat setelah jam istirahat, bahkan ada pegawai yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung karena urusan pekerjaan diluar aktivitas kantor. Masalah-masalah yang seperti ini dapat mengakibatkan kinerja para pegawai kurang sesuai dengan apa yang diharapkan dan bahkan menghambat pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi, yang pertama harus

dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ningsih, Haeruddin, & Dipotmodjo, 2022), dengan hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dan (Muna, 2022) dengan hasil penelitian tidak berpengaruh signifikan.

Dari latar belakang di atas penulis merasa tertarik mengangkat judul penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut : Masih ada sebagian pegawai pada Disporapar yang masih belum disiplin waktu seperti terlambat datang, pulang lebih awal dari jam yang ditentukan dan datang terlambat setelah jam istirahat. Kurangnya kesadaran beberapa pegawai pada Disporapar tentang pentingnya disiplin kerja. dan Adanya pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung karena urusan pekerjaan diluar aktivitas kantor.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka akan dilakukan pembatasan masalah yang diteliti. Untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi pada disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong.

Diharapkan penelitian ini menjadi salah satu acuan dan bahan referensi untuk peneliti

selanjutnya yang tertarik membahas tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. (Wau J. , 2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai. Metodel analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 13.315 + 0,754X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 5.257$ $t_{tabel} 1,692$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias.
2. (Ningsih, Haeruddin, & Dipotmodjo, 2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan datanya adalah pembagian kuesioner, dengan 30 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Kelurahan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana guna untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian regresi secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $34,206 > t_{tabel}$ sebesar $0,683$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya Hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam koefisien determinasi (R Square) sebesar $97,7\%$. Sedangkan sisanya $2,4\%$ yang dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. (Dahlan, Rauf, & Yunus, 2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden 73 dengan menggunakan analisis data regresi liner sederhana, uji t, korelasi dan terminasi. Adapun hasil penelitian ini, disiplin kerja pegawai mempunyai pegawai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.
4. (Muna, 2022) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. (Fitri, Syaiful, & Suhanda, 2019) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat tahun 2019. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert dan teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak sebanyak 79 pegawai. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis linear berganda yang terdiri dari uji parsial (t), uji simultan (f) dan koefisien determinan (R-Square). Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi SPSS dari uji t diperoleh variabel etos kerja thitung > ttabel atau 6,243 > 1,665 artinya Ha diterima H0 ditolak, dengan nilai signifikan (sig=0,000<0,05),

disiplin kerja thitung < ttabel atau -0,382 < 1,665 dan nilai signifikan (sig=0,704>0,05) artinya H0 diterima Ha ditolak dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung 24,029 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (p<0,05), hal ini berarti secara bersama-sama variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,387 atau 38,7% artinya presentase sumbang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 61,3%.

Pengertian Disiplin Kerja

Istilah disiplin (*discipline*) dapat diartikan sebagai tertib, taat atau mengedalikan tingkah laku, penguasaan diri (kendali diri). Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam organisasi. (Handoko, 2016) dalam Sinambela “disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.” (Siagian, 2011) dalam Sutrisno dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Jenis - Jenis Disiplin Kerja

(Mangkunegara, 2011) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

1. “Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Bentuk dan Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Menurut (Tohirin, 2002) dengan adanya bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada susunan :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan.

Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan, tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak

relastik. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan kadang-kadang lebih baik bagi seseorang karyawan untuk pindah kerja di perusahaan lain.

Bagaimanapun juga organisasi mempunyai batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan jelek. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2002) bahwa sanksi disiplin kerja terbagi 3 yaitu :

1. Sanksi Disiplin Berat

Adapun sanksi disiplin berat misalnya :

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang

Adapun sanksi disiplin sedang misalnya :

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagai mana tenaga kerja lainnya.
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, bulanan, atau tahunan.
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi Disiplin Ringan

Adapun sanksi disiplin ringan misalnya :

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan,

tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja

Menurut (Husen, 2017) dalam Bintoro dan Daryanto bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip - prinsip disiplin kerja melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.

8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karna sakit.

Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari :

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari :

- a. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Pengertian Kinerja

Pada dasarnya pengertian kinerja (*performance*) dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memaknainya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas - tugas yang menjadi tanggung jawabnya. (Kasmir, 2016) mengatakan "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Kasmir, 2016) adapun faktor - faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

1. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau aturan perusahaan dalam berkeja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan, 2013) kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan.

Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Maka seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.

2. Prestasi Kerja.

Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun, demikian prestasi kerja seorang pegawai tidak hanya tergantung dari kemampuan dan keahlian yang bersangkutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan bagaimana pegawai tersebut dapat memanfaatkan peralatan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kreativitas.

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya

- sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Kerja Sama.
Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
 5. Kecakapan.
Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
 6. Tanggung Jawab.
Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam bertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

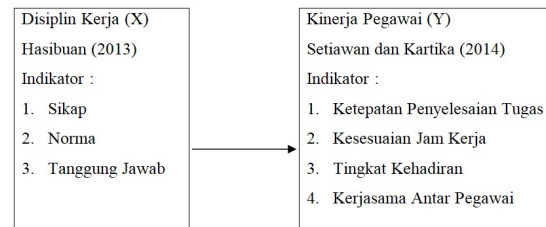
Menurut (Setiawan & Kartika, 2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator - indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk / pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kerangka Konseptual

Kerangka Konsep penelitian Menurut (Haryoko, 2008) yaitu model konseptual variabel - variabel penelitian, tentang bagaimana keterpautan teori - teori yang berhubungan dengan variabel - variabel penelitian yang ingin diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data Diolah, 2024

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong.
2. H_a : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey. (Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

(Sugiyono, 2019) “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Arikunto, 2010) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas

Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong sebanyak 40 orang.

2. Sampel

(Sugiyono, 2019), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara (Arikunto, 2010), Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan di teliti. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Non Probability sampling yaitu Sampling Jenuh.

Sumber Data

Sumber data yang diambil didalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

(Sugiyono, 2019), Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data Pendukung bagi data primer, guna memperkuat ataupun mendukung data primer. Data yang diperoleh seperti dokumen - dokumen serta jurnal - jurnal berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan lewat pengamatan langsung. Peneliti melakukan pengamatan di tempat terhadap objek penelitian untuk diamati menggunakan pancaindra. Peneliti diposisikan sebagai pengamat atau orang luar.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diisi oleh responden itu sendiri. Dalam teknik kuesioner, responden mempunyai peranan penting dalam memperoleh data yang dibutuhkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi Adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi

penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Statistik Inferensial

Kalau dalam statistik deskriptif hanya bersifat memaparkan data, maka dalam statistik inferensial sudah ada upaya untuk mengadakan penarikan kesimpulan dan membuat keputusan berdasarkan analisis yang telah dilakukan. Biasanya analisis ini mengambil sampel tertentu dari sebuah populasi yang jumlahnya banyak, dan dari hasil analisis terhadap sampel tersebut digeneralisasikan terhadap populasi. Oleh karena itulah statistik inferensial ini juga disebut dengan istilah statistik induktif.

a. Uji Validitas

Cara menguji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor konstruk dengan skor totalnya. Teknik korelasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik product moment correlation (Sugiyono, 2010). Rumus product moment correlation sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono, 2010 : 76)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

b. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus *cronbach alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :
 r_{11} : reliabilitas instrumen
 k : banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir
 σ_t^2 : varians total

c. Uji t (Hipotesis)

Menurut (Sugiyono, 2019), Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah :

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha$, 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha$, 0,05).

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif

atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (variabel terikat)

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = variabel independen (variabel bebas)

Untuk mencari nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Data Analisis data tidak dilakukan secara manual, tetapi menggunakan bantuan aplikasi pengolah data statistik (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Dari 40 responden atau ($N = 40 - 2 = 38$) didapatkan nilai R_{tabel} sebesar 0,320, sehingga kuisioner dinyatakan valid apabila nilai $R_{\text{hitung}} > R_{\text{tabel}}$.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Pernyataan	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keputusan
X.1	0,539	0,320	Valid
X.2	0,642	0,320	Valid
X.3	0,810	0,320	Valid
X.4	0,676	0,320	Valid
X.5	0,528	0,320	Valid
X.6	0,576	0,320	Valid
X.7	0,642	0,320	Valid
X.8	0,620	0,320	Valid
X.9	0,805	0,320	Valid
X.10	0,861	0,320	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 29, Tahun 2024

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keputusan
Y.1	0,641	0,320	Valid
Y.2	0,687	0,320	Valid
Y.3	0,563	0,320	Valid
Y.4	0,724	0,320	Valid
Y.5	0,663	0,320	Valid
Y.6	0,822	0,320	Valid
Y.7	0,689	0,320	Valid
Y.8	0,649	0,320	Valid
Y.9	0,822	0,320	Valid
Y.10	0,750	0,320	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 29, Tahun 2024

2. Uji Realibilitas

Tabel 3 Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

Sumber : Olah Data SPSS 29, Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji realibitas dari 10 item variabel disiplin kerja diperoleh dengan nilai cronbach's alpha sebesar $0,861 > 0,60$ yang berarti 10 item disiplin dinyatakan Reliabel.

Tabel 4 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10

Sumber : Olah Data SPSS 29, Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji realibitas dari 10 item variabel kinerja pegawai diperoleh dengan nilai cronbach's alpha sebesar $0,862 > 0,60$ yang berarti 10 item kinerja dinyatakan Reliabel.

3. Uji Hipotesis (t)

Tabel 5 Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.793	4.545		.542
	Disiplin Kerja	.988	.105	.837	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 29, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t_{hitung} $9,425 > t_{tabel}$ 2.024, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 6 Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.793	4.545		.542
	Disiplin Kerja	.988	.105	.837	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 29, Tahun 2024

Berdasarkan tabel analisis regresi linier sederhana diatas, hasil perhitungan dan data tabel diatas menghasilkan koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,988 dengan konstanta (a) sebesar -2,793 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = a + bx$$

$$Y = -2.793 + 0,988X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- Konstanta a sebesar -2,793, artinya jika disiplin kerja (X) nilainya adalah 0 maka volume Kinerja Pegawai (Y) nilainya negative yaitu sebesar -2,793.
- Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,988 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,988 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, semakin naik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.692	3.027

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Olah Data SPSS 29, Tahun 2024

Pada tabel diatas menunjukkan nilai yang diperoleh angka R sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan "baik" antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kabupaten tabalong. Artinya disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,700 atau 70,0%. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,692 atau 69,2%. Hal ini menunjukkan persentase yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas

Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong adalah sebesar 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada responden dan mengumpulkan kembali dengan melihat angka - angka statistik pada halaman - halaman sebelumnya, dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki hubungan sebab akibat yang diadakan oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akan menuai hasil yang positif. Berdasarkan hasil penelitian diatas dengan menggunakan spss versi 29 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil hipotesis menyatakan nilai t_{hitung} 9,425 > t_{tabel} 2.024, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Tabalong memiliki hubungan yang baik yaitu dengan nilai korelasi 0,837. Selain itu, penelitian ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kabupaten tabalong sebesar 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong, yaitu :

1. Adanya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong
2. Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong sebesar 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong maka dilihat dari hasil kuisioner bahwa :

1. Pada statistik deskriptif disiplin kerja terdapat hasil terendah yaitu 3,88 agar bisa memperhatikan indikator sikap tentang istirahat sesuai dengan ketentuan jam yang berlaku.
2. Pada statistik deskriptif kinerja pegawai terdapat hasil terendah yaitu 3,28 agar bisa memperhatikan indikator kesesuaian jam kerja tentang istirahat kurang lebih 1 jam.
3. Kepada peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif untuk mengetahui permasalahan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik (cet ke-15)*. Jakarta: Rineka.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 141-159.
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437-444.
- Fitri, Y. Y., Syaiful, S., & Suhandi, M. Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi

- Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019. *Performance: Journal of Management and Entrepreneurship*, 1(1), 46-51.
- Gulo, F. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hardianto, A. (2022, Juni 24). *Aturan Jam Kerja ASN dan Sanksi bagi yang Melanggar*. (I. Pratiwi, Editor) Retrieved Juni 24, 2022, from Kompas.com: <https://www.kompas.com/tr-en/read/2022/06/24/120500365/aturan-jam-kerja-asn-dan-sanksi-bagi-yang-melanggar>
- Haryoko, S. (2008). *Metode Penelitian dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gedung Persada Press.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-23)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kamilah, E. N. (2014). *Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran Akuntansi* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, S. M. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA RIZKY.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Ningsih, M. S., Haeruddin, I. M., & Dipotmodjo, T. S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(4), 774-778.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual A Step By Step Guide To Data Analysis Using IBM SPSS, 6 th Edition*. London: McGraw-Hill Education.
- Pasolong, H. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prabu, M. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Safitriani, S. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga di Kab. Jeneponta* (Doctoral dissertation, Doctoral dissertation. UIN Alauddin Makassar: Makassar). (Tabalong, 2024)
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkat Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Tabalong, S. (2024). *Pedoman Penulisan Skripsi Tahun Akademik 2023/2024*. Tanjung: STIA Tabalong.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- (n.d.). Retrieved from <https://aceh.lan.go.id/wp-content/uploads/2018/10/Modul-SPSS.pdf>