

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI  
KREATIF PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

BERLIAN MAHARANI GADJA

NPP. 30.1106

*Asdaf Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: berliangadja123@gmail.com

**ABSTRACT**

**Problem/Background (GAP):** Human resources are a very important factor for an organization. With developments in the current reformation era, all public organizations and state apparatus are required to carry out their duties with full responsibility to achieve good work results. One of the factors affecting the performance is work discipline. However, the phenomenon that occurs is that in terms of work discipline, it can be seen from the civil servant's sub-optimal awareness in obeying the hours of entry and return from work. **Objective:** The purpose of this study was to determine the effect of work influence on civil servant performance at the Department of Tourism and Creative Economy of East Nusa Tenggara Province. **Method:** The method used is descriptive quantitative to test the coefficient of determination with the help of SPSS 24 software and the data were collected using stratified random sampling which was distributed to 46 respondents. The data was collected using a questionnaire and documentation study and using literature from the media. **Results/Findings:** The results showed that work discipline had a positive and significant effect on civil servant performance at the Department of Tourism and Creative Economy of East Nusa Tenggara Province with an effect of 32,3% and the remaining 67,7% is caused by other factors not examined in this research. **Conclusion:** After analyzing the data using product moment (pearson) and testing the coefficient of determination, it can be concluded that work discipline can have a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Department of Tourism and Creative Economy of East Nusa Tenggara Province.

**Keywords:** Work Discipline, Civil Servant Performance

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi dewasa ini, semua organisasi publik dan aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja. Namun fenomena yang terjadi adalah dalam hal disiplin kerja dapat dilihat dari kesadaran pegawai negeri sipil yang belum maksimal dalam menaati jam masuk dan jam pulang kerja. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa

Tenggara Timur. **Metode:** Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif untuk menguji koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 24 dan pengambilan data menggunakan stratified random sampling yang didistribusikan kepada 46 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi serta menggunakan literatur dari berbagai media. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan pengaruh sebesar 32,3% dan sisanya sebesar 67,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penilaian ini. **Kesimpulan:** Setelah dilakukan analisis data menggunakan korelasi product moment (pearson) dan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur.

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

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Tercapainya tujuan sesuatu lembaga ataupun organisasi tidak hanya bergantung pada perlengkapan modern, fasilitas serta prasarana yang lengkap, namun lebih bergantung pada manusia (pegawai) yang melakukan pekerjaan tersebut. Pemimpin pada suatu organisasi wajib mempunyai kebijakan dalam mengatur pegawainya. Kebijakan yang dibuat wajib cocok dengan suasana serta keadaan yang ada pada organisasi. Salah satu kebijakan dalam organisasi yang harus dibudayakan yaitu budaya disiplin. Adakalanya pengetahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada merupakan pemicu terbentuknya kegiatan indiscipliner. Mengingat hal tersebut, manajemen organisasi harus berupaya semaksimal mungkin guna memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk memperoleh disiplin serta kinerja yang tinggi.

Pegawai Negeri Sipil adalah aset terpenting dalam suatu organisasi dan sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintah serta pembangunan. Pegawai negeri sipil yang mampu melaksanakan peranan tersebut ialah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari perilaku disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, bermoral serta bermental baik, dan sadar akan tanggung jawabnya selaku pelayan publik. Undang–Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 86 yang menyatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran penerapan tugas PNS harus mematuhi ketentuan disiplin PNS. Dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 yang diubah menjadi Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin, dan syarat lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 yang berbunyi disiplin pegawai negeri sipil merupakan kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menjauhi larangan serta menaati kewajiban yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang apabila dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta ketepatan waktu, Hasibuan (2017:94). Seorang pegawai bisa dikatakan mempunyai kinerja yang tinggi, bila beban kerja yang ditetapkan tercapai serta jika realisasi hasil kerja lebih besar dari pada yang ditetapkan suatu instansi/ lembaga. Kinerja PNS juga dipengaruhi oleh banyak faktor dan faktor-faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja PNS yakni kecerdasan emosional karyawan, iklim kerja serta disiplin kerja. Untuk itu dalam mencapai kinerja yang tinggi pimpinan organisasi wajib memperhatikan disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2016:151) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya”. Menurut Mangkunegara (2016:9) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Disiplin sangat dipengaruhi oleh budaya yang telah diterapkan oleh organisasi, terutama bagi orang-orang yang ada di lingkungan organisasi. Kedisiplinan dalam suatu pekerjaan dilakukan oleh seluruh tingkatan PNS mulai dari pegawai golongan rendah tidak terkecuali juga para pejabat tetapi mayoritas para pegawai acuh tak acuh serta merasa sudah tidak wajib lagi menaati peraturan. Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang rendah akan jadi penghalang serta memperlambat pencapaian organisasi sebaliknya disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja sudah dikatakan baik apabila sudah kelihatan ketaatan terhadap waktu, taat dalam pekerjaan/ tugas yang diberikan, serta taat terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi/ lembaga.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336), mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu: (a.) Disiplin Preventif, disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. (b.) Disiplin Korektif, disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan salah satu Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Pada Dinas Pariwisata Provinsi NTT, disiplin pegawai telah diatur dengan jelas yaitu pelaksanaan apel pagi pada pukul 07.30 WITA dan apel sore untuk pulang pada pukul 16.00 WITA, namun ternyata masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel bahkan ada yang terlambat melebihi batas maksimal jam masuk dipagi hari yaitu pada pukul 08.00 WITA dan pulang mendahului dari waktu yang telah ditetapkan, bahkan ada beberapa pegawai yang datang ke kantor, kemudian hilang ketika masih jam kantor, nanti ketika waktu pulang kantor baru akan datang lagi. Pegawai yang tidak masuk kerja mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai. Selain itu ada beberapa pegawai yang sering melempar pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi terhambat.

Berdasarkan persentase kehadiran yang diambil dari data subbagian kepegawaian Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur, terlihat presentasi atau tingkat keterlambatan pegawai >10% dimana hal tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah karena faktor macet di pagi hari terutama bagi pegawai yang tinggal lumayan jauh dari kantor atau karena pegawai tersebut memang kurang disiplin. Instansi/ lembaga harus membuat pencegahan-pencegahan agar para pegawai tersebut tidak melanggar peraturan-peraturan namun faktanya sanksi hukuman yang diberikan kurang memberi efek jera kepada pegawai, seperti pimpinan hanya memberikan teguran kecil berupa teguran secara lisan tidak adanya sanksi berat yang bisa membuat efek jera pada pegawai. Ketidakconsistenan hasil dari penelitian sebelumnya yakni ada yang menyatakan disiplin kerja sangat berpengaruh, ada juga yang menyatakan tidak berpengaruh, serta PNS yang selama ini dipersepsi oleh masyarakat sebagai aparat pemerintah yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah meskipun tidak

seluruhnya mewakili kebenaran, namun masalah disiplin kerja masih banyak terjadi dimasa sekarang ini maka penting untuk melakukan penelitian untuk meninjau dan melihat apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam disiplin kerja maupun kinerja pegawai negeri sipil. Penelitian pertama oleh Tito Irwanto dan Tri Febrina Melinda (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu” (Tito Irwanto, et.al. 2019), menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada variabel X penelitian ini yaitu ada variabel Motivasi sedangkan persamaannya adalah pada variabel Y yakni sama-sama melihat kinerja pegawai.

Penelitian kedua oleh Devy Dayang Septiasari (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri)” (Devy. 2017), Menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah Perbedaan pada lokus penelitian ini yaitu Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda sedangkan persamaannya adalah pada variabel X yakni sama-sama melihat disiplin kerja dan variabel Y melihat kinerja pegawai.

Penelitian ketiga oleh Anggia Elmia Ayuningtyas (2020) yang berjudul “Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan” (Anggia, 2020), menemukan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Perbedaan pada variabel X penelitian ini yaitu ada variabel Motivasi sedangkan persamaan pada variabel Y yakni sama-sama melihat kinerja pegawai.

### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni meminimalisir ketidakteraturan yang terjadi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan dengan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pariwisata dan ekonomi kreatif provinsi nusa tenggara timur. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif deskriptif. Sumber data dilakukan dengan stratified random sampling. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan instrumen penelitian yaitu kuisisioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala likert dan analisis data menggunakan aplikasi SPSS Versi 24 for windows. Variabel yang diteliti berbeda dengan penelitian sebelumnya Tito Irwanto, et.al (2019), Devy (2017), dan Anggia (2020).

### **1.5. Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur.

## II. METODE

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan analisis data yang bersifat deduktif, dimana konsep dan teori digunakan untuk menjawab rumusan masalah sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah alat bantu kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:142) “Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya,”. Alasan menggunakan pendekatan kuantitatif ialah dengan mempertimbangkan yang dikemukakan oleh Arikunto (2010:28) tentang sifat umum penelitian kuantitatif, antara lain; (a) kejelasan unsur: tujuan, subjek, sumber data sudah mantap, dan rinci sejak awal, (b) dapat menggunakan sampel, (c) kejelasan desain penelitian, dan (d) analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul.

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, kuisisioner dan studi dokumentasi. Teknik yang digunakan dengan Teknik Stratified Random Sampling dan menggunakan skala likert sebagai skala untuk mengukur instrumen penelitian dalam hal ini yaitu kuisisioner untuk melihat seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

### 3.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT dengan sampel penelitian 46 orang dari total 84 populasi yaitu jumlah Pegawai Negeri Sipil yang berada pada dinas tersebut. Responden terbagi atas beberapa komposisi sebagai berikut.

**Tabel 3.1**

**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	24	52.18
Perempuan	22	47.82
<b>Total Responden</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2023*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 24 orang laki-laki (52.18%) dan 22 orang perempuan (47.82%). Bisa diambil kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

**Tabel 3.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif**  
**Provinsi Nusa Tenggara Timur**

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 tahun	8 pegawai	17,4
31-40 tahun	10 pegawai	21,7
41-50 tahun	16 pegawai	34,8
51-60 tahun	12 pegawai	26,1
<b>Total Responden</b>	<b>46 pegawai</b>	<b>100</b>

*Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 16 (34,8%) orang sedangkan yang paling sedikit adalah yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 8 (17,4%) orang.

**Tabel 3.3**  
**Karakteristik Responden Menurut Pendidikan di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif**  
**Provinsi Nusa Tenggara Timur**

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
S2	7	15,2
S1	22	47,8
D3	13	28,3
SMA/ sederajat	4	8,7
<b>Total Responden</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2023*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 7 orang (15,2%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 22 orang (47,8%), responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 13 orang (28,3%), dan SMA/sederajat sebanyak 4 orang (8,7%).

### 3.2. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Berdasarkan output SPSS yang dikelola oleh penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian dengan metode one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S) test dengan signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar  $0,200 > 0,05$  yang berarti bahwa nilai residual terdistribusi secara normal. Berdasarkan grafik Normal P-Plot yang didapat menunjukkan

penyebaran titik-titik plotting berada di dekat atau mengikuti garis diagonal sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

- Uji Validitas  
Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya alat ukur yaitu kuesioner yang akan dibagikan. Uji ini dibagikan kepada 46 responden pada lokasi tempat penelitian. Kuesioner dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (tabel product moment) atau bernilai positif sehingga semua butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,291 yang artinya kuisisioner ini valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.
- Reliabilitas atau keandalan adalah keterpercayaan, stabilitis atau kemantapan, konsistensi, prediktabilitas dan ketepatan atau akurasi dari suatu ukuran. Suatu alat ukur memiliki reliabilitas atau kendalan atau dapat dipercaya jika hasil pengukuran dari alat ukur tersebut stabil dan konsisten. Artinya, hasil pengukuran tidak berubah-ubah dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berulang-ulang tetap akan memberikan hasil relatif yang sama, Silalahi (2012:202). Uji reliabilitas dengan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Menurut Ghozali (2018,46) menyatakan bahwa Alpha Cronbach's dapat diterima jika  $> 0,6$  dan dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian dapat dikatakan sudah reliabel.
- Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi diantara variabel independen. Namun, bukan hanya pada variabel independen tetapi penulis juga melakukan pengujian terhadap variabel independen dan variabel dependen untuk melihat apakah kedua variabel tersebut berasal dari suatu unsur yang sama dan dapat dilihat bahwa nilai Tolerance  $0,677 > 0,100$  dan nilai VIF  $1,478 < 10$  yang artinya tidak menunjukkan adanya multikolinearitas antara kedua variabel tersebut .

### 3.3. Deskripsi Variabel

**Tabel 3.6**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif**  
**Provinsi Nusa Tenggara Timur**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>A.</b>	<b>Kualitas</b>					
1.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	21 orang (45,6%)	12 orang (26,1%)	11 orang (23,9%)	2 orang (4,3%)	0
2.	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan selalu memperoleh hasil yang sempurna	15 orang (32,6%)	12 orang (26,1%)	14 orang (30,4%)	5 orang (10,8%)	0
<b>B.</b>	<b>Kuantitas</b>					
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang telah ditetapkan	13 orang (28,3%)	12 orang (26,1%)	17 orang (37%)	4 orang (8,7%)	0
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kendala	17 orang (37%)	11 orang (23,9%)	13 orang (28,3%)	5 orang (10,8%)	0

<b>C.</b>	<b>Ketepatan waktu</b>					
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	25 orang (54,3%)	9 orang (19,6%)	9 orang (19,6%)	3 orang (6,5%)	0
2.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan	13 orang (28,3%)	13 orang (28,3%)	15 orang (32,6%)	5 orang (10,8%)	0
<b>D.</b>	<b>Efektivitas</b>					
1.	Saya mampu menggunakan sumber daya yang ada di kantor sesuai kebutuhan	20 orang (43,5%)	20 orang (43,5%)	5 orang (10,8%)	1 orang (2,2%)	0
2.	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	10 orang (21,7%)	18 orang (39,1%)	10 orang (21,7%)	8 orang (17,4%)	0
<b>E.</b>	<b>Kemandirian</b>					
1.	Saya melaksanakan pekerjaan tanpa pimpinan di tempat	17 orang (37%)	14 orang (30,4%)	15 orang (32,6%)	0	0
2.	Saya selalu berupaya mengerjakan pekerjaan dengan mandiri tanpa bantuan orang lain	18 orang (39,1%)	14 orang (30,4%)	11 orang (23,9%)	3 orang (6,5%)	0
<b>F.</b>	<b>Komitmen kerja</b>					
1.	Saya selalu bekerja dengan jujur, transparan, dan bertanggung jawab	23 orang (50%)	8 orang (17,4%)	12 orang (26,1%)	3 orang (6,5%)	0
2.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan peraturan instansi.	21 orang (45,6%)	20 orang (43,5%)	5 orang (10,8%)	0	0

Setiap indikator variabel memiliki 2 item pertanyaan sehingga terdapat 20 pertanyaan dengan hasil yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih banyak dibandingkan yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

### 3.4. Analisis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan hasil uji statistik sebagai berikut:

- Korelasi Product Moment (Pearson)

Output hasil uji korelasi yang didapat menunjukkan bahwa berdasarkan nilai signifikansi yaitu Sig. (2-tailed) antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil uji Pearson Correlation juga menunjukkan nilai R sebesar 0.569 sehingga bisa dilihat nilai pengaruh dengan mengkuadratkan nilai R menjadi  $R^2$  dengan hasilnya sebesar 0.323 besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase besaran pengaruh atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat hasil R-Square pada uji statistik. Dilihat dari output uji determinasi yang didapat, R-Square yang didapat adalah sebesar 0,323 yang artinya koefisien determinasi pada uji ini sebesar 32,3% besar pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya 67,7% merupakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pada uji ini juga menghasilkan Standard error of the estimated sebesar 1,431 yang

artinya semakin kecil standar deviasi berarti model regresi semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

### **3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Suatu organisasi bisa menggapai tujuan dengan baik apabila mempunyai sumber daya manusia yang ingin berpartisipasi serta bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Kebalikannya apabila sumber daya manusianya rendah maka tujuan suatu organisasi juga akan terhambat. Tercapainya tujuan sesuatu lembaga ataupun organisasi tidak hanya bergantung pada perlengkapan modern, fasilitas serta prasarana yang lengkap, namun lebih bergantung pada manusia (pegawai) yang melakukan pekerjaan tersebut. Pemimpin pada suatu organisasi wajib mempunyai kebijakan dalam mengatur pegawainya. Kebijakan yang dibuat wajib cocok dengan suasana serta keadaan yang ada pada organisasi. Salah satu kebijakan dalam organisasi yang harus dibudayakan yaitu budaya disiplin. Adakalanya pengetahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada merupakan pemicu terbentuknya kegiatan indisipliner. Mengingat hal tersebut, manajemen organisasi harus berupaya semaksimal mungkin guna memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk memperoleh disiplin serta kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, serta uang karena manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir serta perencana guna menggapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang bermutu juga bisa diciptakan oleh manajemen SDM, karena salah satu tujuan manajemen SDM yaitu untuk menghasilkan pegawai yang mempunyai kinerja terbaik bagi organisasi serta pegawai, Triasmoko (2014).

Pegawai negeri sipil yang mampu melaksanakan peranan tersebut ialah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari perilaku disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, bermoral serta bermental baik, dan sadar akan tanggung jawabnya selaku pelayan publik. Undang– Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 86 yang menyatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran penerapan tugas PNS harus mematuhi ketentuan disiplin PNS. Dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 yang diubah menjadi Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin, dan syarat lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 yang berbunyi disiplin pegawai negeri sipil merupakan kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menjauhi larangan serta menaati kewajiban yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang apabila dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Presentasi atau tingkat keterlambatan pegawai >10% dimana hal tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah karena faktor macet di pagi hari terutama bagi pegawai yang tinggal lumayan jauh dari kantor atau karena pegawai tersebut memang kurang disiplin. Instansi/lembaga harus membuat pencegahan-pencegahan agar para pegawai tersebut tidak melanggar peraturan-peraturan namun faktanya sanksi hukuman yang diberikan kurang memberi efek jera kepada pegawai,

seperti pimpinan hanya memberikan teguran kecil berupa teguran secara lisan tidak adanya sanksi berat yang bisa membuat efek jera pada pegawai. Ketidakonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya yakni ada yang menyatakan disiplin kerja sangat berpengaruh, ada juga yang menyatakan tidak berpengaruh, serta PNS yang selama ini dipersepsi oleh masyarakat sebagai aparat pemerintah yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah meskipun tidak seluruhnya mewakili kebenaran, namun masalah disiplin kerja masih banyak terjadi dimasa sekarang ini maka penting untuk melakukan penelitian untuk meninjau dan melihat apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Menurut Hasibuan (2017:193) bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai, tetapi jika kurang disiplin maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi”. Untuk itu perlunya kesadaran para pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan konsep pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai akan menurun.

Setelah dilakukan analisis data menggunakan korelasi product moment (pearson) dan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini terbukti dari hasil uji korelasi dan uji determinasi antara variabel X dengan variabel Y diperoleh r hitung 0,569 dengan hasilnya signifikan pada taraf 5%. Dari uji koefisien determinasi variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 32,3% sedangkan sisanya sebesar 67,7% (100% - 32,3%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Penulis tidak menemukan faktor penghambat pada saat membagikan kuisioner penelitian dengan Kepala Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur, Sekretaris Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur, para Kepala Bidang Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur dan seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur.

#### **IV. KESIMPULAN**

Setelah dilakukan analisis data menggunakan korelasi product moment (pearson) dan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini terbukti dari hasil uji korelasi dan uji determinasi antara variabel X dengan variabel Y diperoleh r hitung 0,569 dengan hasilnya signifikan pada taraf 5%. Dari uji koefisien determinasi variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 32,3% sedangkan sisanya sebesar 67,7% (100% - 32,3%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu wilayah saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Creswell.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar para pegawai negeri sipil dapat meningkatkan kedisiplinan kerjanya agar dapat meningkatkan kinerja yang baik serta kepada Kepala Dinas Pariwisata dan

Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur agar selalu mendukung dan memantau setiap pelaksanaan tugas para PNS serta tidak lupa untuk memberikan penghargaan moril bagi PNS dengan kinerja yang baik sehingga mereka bisa lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan Segenap Pegawai Sipil Negara Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur yang dengan ikhlas membantu dengan kemurahan hati dan kerja samanya telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan sebagai tempat penulis untuk sharing ketika mengalami kesulitan dan kepada semua narasumber yang masih menyempatkan waktu untuk menerima penulis melakukan wawancara ketika penulis membutuhkan informasi dan membantu mengisi kuisisioner untuk melengkapi data dalam penulisan skripsi ini.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

### **A. BUKU**

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.