



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar

Sulisetiani Sulisetiani¹, Agung Widhi Kurniawan², Zainal Ruma³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Korespondensi penulis: st.6004291@gmail.com¹

Abstract. *This research aims to find out how work discipline influences employee erformance at UPT Losari, Makassar City Tourism Office. The independent variable in this research is work discipline while the dependent variable is employee performance. The researchers conducted research by distributing questionnaires and documentation to 40 respondents. This research uses a quantitative type of research where the population in this study is 40 people using simple regression analysis using (SPSS) Version 25 and Microsoft Excel. The results of this research show that work discipline is significant on employee performance and the results of hypothesis testing with the help of the SPSS version 25 application by carrying out the T test.*

Keywords: *Work Disciplin, Employee Performance, Documentation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT losari dinas pariwisata kota makassar. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai, Dimana peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi kepada 40 responden. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dimana populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan (SPSS) Versi 25 dan *Microsoft excel*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 dengan melakukan uji T.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Dokumentasi.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi, Lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) Bersama perusahaan. Pegawai sebagai sesuatu sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan modern yang secara canggih dan otomatis. Disiplin dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dimana seorang pegawai taat terhadap peraturan yang sudah disepakati pihak atasan dengan bawahan. “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dengan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi organisasi tersebut

untuk mewujudkan tujuannya jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya” Sinambela, (2019:507).

Disiplin merupakan aspek yang paling krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan kunci dalam mencapai tujuan, menurut Hasibuan (2013:193), karena sulitnya suatu perusahaan mencapai tujuannya tanpa disiplin yang kuat. Disiplin pegawai sangat sulit diterapkan di tempat kerja yang sulit diatur karena tempat kerja menjadi teladan bagi pegawainya. Jika tempat kerja secara umum disiplin, maka seorang karyawan pun akan disiplin; Namun jika tempat kerja tidak disiplin, maka seorang karyawan pun tidak akan disiplin.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin merupakan salah satu fungsi efektif manajemen sumber daya manusia. Menurut Siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” Yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah mempunyai sikap hormat, hormat, patuh terhadap segala peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak lari dari konsekuensi apabila melanggar tanggung jawab dan wewenang yang dipercayakan kepadanya. Menjaga disiplin sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi. Hal ini sebagian besar digunakan untuk menginspirasi pekerja agar disiplin dalam pekerjaannya, baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, disiplin membantu mengajar anggota staf untuk mengikuti aturan, pedoman, dan kebijakan serta menghargainya agar dapat bekerja dengan baik. Baik perusahaan sektor publik (pemerintah) maupun swasta perlu disiplin untuk mencapai tujuan mereka.

Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil dari tindakan atau kelambanan seorang karyawan. Murti dan Srimulyani (2013:12) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai sejauh mana pekerja berkontribusi terhadap organisasi, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kuantitas keluaran, kualitas keluaran, waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Sinambela, et al (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Putri & Antoni (2021). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) berupa produk atau jasa yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya baik kualitas maupun kuantitas melalui sumber daya manusia dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai dan dilaksanakan dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

b. Penulisan Referensi

- Ajabar. (2020). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA
- Hasibuan, S.P. M. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurniawan A.W. & Puspitaningtyas Z. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya; Bandung
- Mangkunegara, A. P. (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 10–17.
- Sisca et., all. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). The effect of work discipline, organizational commitment and work motivation on employee performance of the directorate general of construction development minister for public works and housing republic of indonesia. International Review of Management and Marketing, 10(5), 159.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Kurniawan A.W (2023). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan.

Jadi, jenis penelitian kuantitatif ini meneliti hubungan antar variabel mempengaruhi pada variabel lain.

Fokus Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Waktu dan Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-April 2024. Penelitian ini dilakukan pada UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar yang berlokasi di jl. Penghibur Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90144.

Populasi Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari unit yang diteliti. Populasi merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas ciri-ciri yang telah ditetapkan. populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik, sampel populasi bukan hanya orang akan tetapi juga bisa organisasi, binatang, hasil karya manusia dan benda alam lainnya. Populasi yang diteliti adalah semua pegawai dari UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar yang berjumlah 40 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

a. Variabel penelitian

Menurut Kurniawan A.W. (2023), Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam (*variasi*) nilai. Konsep merupakan abstraksi yang dibuat secara umum. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas/ independen (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel lain apabila terdapat dua variabel yang saling berkaitan dan sifat hubungannya adalah perubahan pada suatu variabel menghasilkan atau mempengaruhi perubahan pada variabel yang lain. Variabel ini disebut juga dengan anteseden, stimulan, atau prediktor.

2. Variabel tidak bebas (Y)

Variabel tidak bebas atau dependen adalah bahwa perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel yang lain maka variabel yang dipengaruhi atau variabel yang disebabkan merupakan variabel tidak bebas atau variabel dependen. Variabel ini sering disebut juga sebagai variabel output/kriteria/konsekuensi.

b. Definisi operasional variabel

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai pada UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

1. Sumber data

Teknik pengumpulan data merupakan Teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini digunakan berbagai Teknik, yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala yang tampak pada objek yang diteliti. Observasi dapat menggunakan instrument penelitian berupa lembar observasi umumnya dilakukan dengan mengamati objek penelitian yang terkumpul dalam catatan atau alat rekam.

b. Kuesioner

Kuesioner/angket merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, maupun gambar. Dokumen ini akan memberikan informasi untuk proses penelitian.

2. Metode pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data dengan memberikan angket/kuesioner kepada sampel penelitian. Menurut Kurniawan. A.W. (2023), Metode

ini menunjuk suatu cara sehingga dapat diperhatikan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya.

Uji Instrumen

1. Uji validitasi dan realibilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian atau ketepatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Korelasi product moment, atau membandingkan skor setiap item dengan skor keseluruhan, dapat digunakan untuk penilaian validitas. Skor keseluruhan merupakan hasil penjumlahan seluruh skor item instrumen.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur dengan menggunakan pendekatan *internal consistency reliability* yang menggunakan *alphacronbach* untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrument penelitian.

Analisis regresi linier adalah suatu formula yang di pergunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika suatu penelitian melibatkan variabel (X) dan variabel (Y) maka digunakan analisis sebagai berikut:

$$(Y = a + Bx)$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta nilai Y apabila X = 0

b = nilai koefisien regresi

Pengujian hipotesis

Dalam penelitian ini alat uji analisis yang digunakan adalah:

1. Uji T (parsial), untuk mengukur apakah variabel bebas (X) secara signifikan dan parsial memberikan pengaruh pada variabel terikat (Y). Untuk mengambil keputusan dipergunakan jenjang signifikansi (α) = 0.05 yang dimana dengan syarat berikut:

- a. Bila nilai Thitung > nilai Ttabel dengan signifikansi < 0.05 maka variabel bebas (X) secara signifikan dan parsial memberikan pengaruh pada variabel terikat (Y).
 - b. Bila nilai Thitung < nilai Ttabel dengan signifikansi > 0.05 maka variabel bebas (X) secara signifikan dan parsial tidak memberikan pengaruh pada variabel terikat (Y).
2. Analisis Koefisien Korelasi (r), analisa ini dipergunakan dalam mencari tahu keeratan hubungan dari variabel X terhadap variabel Y dengan rumus berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Periode

X = Nilai Disiplin Kerja

Y = Nilai Jumlah Mengenai Operasi

\sum = Menyatakan Jumlah Mengenai Operasi Matematika Yang Ada Didepannya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada karakteristik responden penelitian ini berdasarkan dari jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja yang diuraikan sebagai berikut ini:

a. Jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (jumlah orang)
Laki-laki	24
Perempuan	16
Total	40

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Pada tabel diatas menunjukkan dimana responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang.

b. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (jumlah orang)
17-23	8
24-30	19
31-37	1
38-44	9
45-51	3
Total	40

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Pada tabel diatas menunjukkan dimana responden yang berusia 17-23 tahun sebanyak 8 orang, usia 24-30 sebanyak 19 orang, usia 31-37 sebanyak 1 orang, usia 38-44 sebanyak 9 orang dan pada usia 45-51 tahun sebanyak 3 orang.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (jumlah orang)
SMA	39
DIPLOMA	0
S1	1
S2	0
S3	0
Total	40

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Pada tabel ini menunjukkan Pendidikan terakhir responden pada pegawai UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar lulusan SMA sebanyak 39 orang dan S1 sebanyak 1 orang.

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (jumlah orang)
1 Tahun	2
1-3 Tahun	18
4-6 Tahun	16
7 Tahun	4
Total	40

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Pada tabel diatas menunjukkan dimana responden memiliki lama bekerja < 1 tahun sebanyak 2 orang, 1-3 Tahun sebanyak 18 orang, 4-6 tahun sebanyak 16 orang dan 7 tahun sebanyak 4 orang.

e. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (jumlah orang)
SMA	39
DIPLOMA	0
S1	1
S2	0
S3	0
Total	40

Sumber: *Data Primer Tahun 2024*

Pada tabel ini menunjukkan Pendidikan terakhir responden pada pegawai UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar lulusan SMA sebanyak 39 orang dan S1 sebanyak 1 orang.

f. Lama Bekerja

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (jumlah orang)
1 Tahun	2
1-3 Tahun	18
4-6 Tahun	16
7 Tahun	4
Total	40

Sumber: *Data Primer Tahun 2024*

Pada tabel diatas menunjukkan dimana responden memiliki lama bekerja < 1 tahun sebanyak 2 orang, 1-3 Tahun sebanyak 18 orang, 4-6 tahun sebanyak 16 orang dan 7 tahun sebanyak 4 orang.

Variabel X dan Y dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pariwisata Kota Losari Kota Makassar. Selanjutnya dilakukan analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data dianalisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Pariwisata Kota Makassar dengan menggunakan Microsoft Excel dan alat Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 25.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden X

JNo	Pernyataan	1	2	3	4	Total
Taat terhadap aturan waktu						
1.	Hadir tepat waktu	1	2	17	20	136
2.	Pulang sesuai waktu yang ditetapkan	2	8	10	20	128
Taat terhadap peraturan berpakaian						
3.	Berpakaian sesuai dengan jadwal sesuai ketetapan	2	3	10	25	138
4.	Berpakaian rapi dan bersih	2	2	7	29	143
Taat terhadap Berperilaku						
5.	Bertingkah laku baik dalam perusahaan	4	4	10	22	130
6.	Melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab	1	1	10	28	145
Taat terhadap penggunaan fasilitas						
7.	Menggunakan fasilitas kantor sesuai kebutuhan	3	1	10	26	139
8.	Menjaga dan mengembalikan setelah digunakan	4	2	6	28	138

Sumber: *Tanggapan Responden 2024*

Mayoritas responden setuju atau sangat setuju, seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas. dengan pernyataan dalam survei. Pada item tersebut terdapat skor tertinggi. nomor 6 terkait “Melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab”. Kemudian skor terendah ada pada item nomor 2, terkait “Pulang sesuai waktu yang ditetapkan”. Melihat dari skor tersebut maka penting bagi atasan untuk memberikan inisiatif dan partisipasi pegawai dalam proyek berperilaku baik dalam perusahaan.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Y

No	Pernyataan	1	2	3	4	Total
Kualitas						
1.	Kemampuan pegawai	2	4	16	18	130
2.	Kesempurnaan meyelesaikan tugas	2	1	17	20	135
Kuantitas						
3.	Menyelesaikan jumlah unit	4	4	10	22	130

No	Pernyataan	1	2	3	4	Total
4.	Penetapan target kerja	1	5	25	9	122
Ketepatan waktu						
5.	Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	1	1	15	23	140
6.	Memprioritaskan pekerjaan	2	1	10	27	142
Tingkat kehadiran						
7.	Disiplin kehadiran	2	1	18	19	134
8.	Hadir dalam ruangan	4	4	5	27	135
Kemampuan bekerjasama						
9.	Bekerjasama dengan atasan	2	1	20	17	132
10.	Bekerjasama dengan rekan kerja	2	2	19	17	131

Sumber: *Tanggapan Responden 2024*

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan dalam survei. Item ke 5 mempunyai skor tertinggi. terkait “Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.”. Kemudian skor terendah ada pada item nomor 4, terkait “penetapan target kerja.” Melihat dari skor tersebut dapat dikatakan bahwa perlu meningkatkan penetapan target kerja.

Uji Instrument Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas mengukur ruang lingkup instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam suatu proyek penelitian. Uji validitas biasa digunakan dalam konteks ini untuk memastikan kesesuaian suatu kuesioner sebagai alat untuk mengukur variabel yang dimaksud. Jika nilai korelasi (r hitung) antara temuan pengukuran dengan variabel riil (nilai korelasi krusial tabel distribusi (r tabel) lebih tinggi dari ambang batas signifikansi lima persen, maka kuesioner dianggap valid.

Tabel 4.9 Uji Validitas

No. Butir Pernyataan	Validitas		Kesimpulan
	r _{hitung}	r _{tabel}	
1	0,474	0,320	Valid
2	0,364	0,320	Valid
3	0,461	0,320	Valid
4	0,558	0,320	Valid
5	0,521	0,320	Valid
6	0,595	0,320	Valid
7	0,530	0,320	Valid
8	0,593	0,320	Valid

No. Butir Pernyataan	Validitas		Kesimpulan
	r _{hitung}	r _{tabel}	
1	0,532	0,320	Valid
2	0,378	0,320	Valid
3	0,553	0,320	Valid
4	0,619	0,320	Valid
5	0,478	0,320	Valid
6	0,408	0,320	Valid
7	0,630	0,320	Valid
8	0,669	0,320	Valid
9	0,381	0,320	Valid
10	0,379	0,320	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan pengujian dari olah data dengan menggunakan program computer *Microsoft excel*, maka diperoleh r hitung > dari r tabel (Nilai r tabel untuk n= 40).

b. Uji Reliabilitas

Salah satu teknik untuk menentukan seberapa dapat dipercaya suatu instrumen, misalnya kuesioner, adalah dengan uji reliabilitas. Ketika seseorang secara konsisten atau terus-menerus menanggapi komentar kuesioner dari waktu ke waktu, hal tersebut dianggap dapat diandalkan atau kredibel. Jika nilai alfa Crombach suatu kuesioner lebih dari 0,60, maka secara umum nilai tersebut dianggap dapat diandalkan. Keandalan kuesioner dapat ditentukan jika nilai ini terpenuhi. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>crombach's alpha</i>	Keterangan
Disiplin (X)	0,706	Reliabel
Kinerja (Y)	0,675	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Nilai koefisien Crombach's alpha (α) yang diperoleh dari variabel disiplin (X) sebesar 0,706 dan kinerja (Y) sebesar 0,675 lebih besar dari 0,60 sesuai dengan rentang nilai Crombach's alpha. Hasil tersebut, jika digabungkan dengan hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa 18 item tersebut mempunyai tingkat reliabilitas yang cukup tinggi sehingga layak digunakan sebagai landasan yang tepat dan hasil penelitian yang dapat dipercaya.

Metode Analisis Data

a) Analisis regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana adalah Teknik analisis statistik yang digunakan untuk memprediksi hubungan antara dua atau lebih variabel. Variabel ini dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu variabel terikat dependen (Y) dan variabel bebas independen (X). Regresi linier sederhana merujuk pada model dimana hanya ada satu variabel bebas, sementara regresi linier berganda melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis regresi sederhana dengan menguraikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT losari dinas pariwisata kota makassar. Berdasarkan perhitungan program SPSS 27 *for windws*, Hasil uji regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Sederhana

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	6.085	2.939		2.071	.045
	Disiplin Kerja	1.050	.117	.824	8.976	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung 8.976. Kemudian ditentukan di t tabel nilai untuk $\alpha = 5\%$ dan $df = 40 - 1 - 1$, $df = 38$. Di peroleh nilai t tabel = 1,686. Maka $T_{hitung} > T_{tabel}$. Artinya pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengujian regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6.085 + 1.050 X$$

1. Nilai konstanta sebesar 6.085 yang artinya nilai korelasi ini tergolong kuat dan memiliki nilai positif (arah korelasi positif) dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat dikatakan pola hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah

searah. Artinya semakin banyak atau meningkat disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi, begitupula sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerjanya.

2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin bernilai positif sebesar 1.050 yang artinya setiap perubahan satu satuan nilai Disiplin maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 1.050. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Pengujian Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh individual masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai yang digunakan untuk mendapatkan hasil uji T adalah nilai sig dan t yang didapatkan dari tabel koefisien. Adapun kriteria penerimaan uji T adalah jika $\text{sig} < 0,05$ dan $T \text{ hitung} > T \text{ tabel } 0,202$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel independent dterhadap variabel dependen.

Tabel 4.12 Uji-T

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	6.085	2.939		2.071	.045
	Disiplin Kerja	1.050	.117	.824	8.976	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun nilai yang didapatkan dari output SPSS adalah sig yaitu 0,000 dimana nilai t hitung yaitu $8.976 >$ nilai t tabel yaitu 2.071, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan / positif terhadap kinerja pegawai.

2) Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.13 Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	.824**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	40	40
Kinerja Pegawai	<i>Pearson Correlation</i>	.824**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R 0,824 dari nilai signifikan 0,000 yang artinya korelasi antara variabel X dan variabel Y merupakan korelasi positif.

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil dimana hipotesis yang dijukan diawal penelitian ini yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT losari dinas pariwisata kota makassar” sebagaimana hasil pengujian menunjukkan hasil hipotesis tersebut dapat diterima. Atau hipotesis yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT losari dinas pariwisata kota makassar diterima.

Pengujian digunakan dengan mengumpulkan data primer dilapangan, kemudian diolah sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dengan menggunakan level signifikan pada $\alpha = 5\%$. Hal ini didukung oleh hasil penelitian analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila kinerja pegawai diukur menggunakan indikator visioner.

Kemudian dilanjutkan dengan hasil penelitian ini yang menunjukan bahwa t hitung $8,976 > t \text{ tabel} = 1,686$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga pada hipotesis diterima yang dimana Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar. Hal ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tentu hal ini akan berlaku sebagai generalisasi pada waktu berikutnya bilamana sistuasi dan kondisi adalah sama dengan kondisi dimana tidak berubah sebagaimana dengan kondisi saat ini. Bila dihubungkan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya maka hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian dari Imam (2014) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Bank Sulut Cabang Calaca.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ichan, Surianta dan Nasution (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dilingkungan ajudan jenderal daerah militer medan” dimana dari hasil penelitian, pengolahan data, dan pembicaraan yang dilakukan menghasilkan persamaan regresi dengan $Y = 7,541 + 0,413X$, maka dapat diasumsikan bahwa jika satuan variabel bertambah maka determinannya menjadi 84,8%. Koefisien disiplin kerja yang bernilai positif sebesar 0,413 menunjukkan hal tersebut. Selain itu kinerja pegawai Kantor Ajendam I/BB sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini terlihat dari hasil pengujian, dimana nilai t hitung sebesar 20,060 dan t tabel sebesar 1,984 pada $df = 72$ dan $\alpha = 5\%$. Hasilnya, nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan bernilai positif, menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar, yang sesuai dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa t hitung = 8,976 > t tabel = 1,686 dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga pada hipotesis diterima, Maka Pengaruh Disiplin Kerja ini memberikan pengaruh bagi para pegawai terhadap kinerjanya.

Melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab dapat dipertahankan melalui indikatornya, terutama mempertahankan indikator terkuatnya yaitu “Taah terhadap Berperilaku”.

Dari kesimpulan hasil penelitian ini bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai maka dapat disarankan agar dipertahankan dan ditingkatkan disiplin kerja sesuai dengan tujuan atau keinginan yang diharapkan.

Untuk menghasilkan temuan penelitian yang lebih baru, peneliti yang menangani masalah yang sama di masa depan dapat menambahkan lebih banyak faktor yang dianggap relevan dan mengeksplorasinya secara lebih rinci.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Dekan fakultas ekonomi, Kaprodi fakultas ekonomi, Pembimbing dan Pengui serta orang tua yang telah menadi sponsor dan dukungan serta diri sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. F. (2017). Pengaruh latar belakang pendidikan, kualitas kerja, komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ajabar. (2020). Sumber daya manusia. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). The effect of work discipline, organizational commitment and work motivation on employee performance of the directorate general of construction development minister for public works and housing republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159.
- Dewi, Kurnia, S., & Sudaryanto, S. (2020). Validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan, sikap dan perilaku pencegahan demam berdarah. *Jurnal Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP)*.
- Dharma, A. (2014). Manajemen supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Emron, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2014). Structural equation modeling: Metode alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (Edisi ke-4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gukguk, J. R., Pareke, J. S., & Nasution, N. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas se-Kabupaten Seluma. *The Manager Review: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(4), 583-673.
- Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2012). Manajemen SDM (Edisi revisi, Cetakan ke-13). Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2).
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). Metode penelitian kuantitatif. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber daya manusia perusahaan (Edisi ke-12). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Mukhlisul, M. (2014). Pengaruh tingkat pendidikan, kualitas pelatihan, dan lama pengalaman kerja pegawai terhadap kualitas laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Kabupaten Aceh Utara.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Prawatya, A. D., & Raharjo, S. T. (2011). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi. *Diponegoro Journal of Management*, 1(1).
- Rivai, B. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saputra, A. (2016). Pengaruh proses dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan MNC Play Media. *Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Sedarmayanti. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sisca, et al. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukoco, S. N. (2010). Aplikasi *Saccharomyces cereviceae*, *Pichia ohmeri* dan *Glucanobacter thailandicus* dalam bentuk sel bebas dan termobilisasi gel alginas untuk produksi arabitol dan xylitol nir tebu. Jember: Jurusan Teknologi Hasil Pertanian FTP UNEJ.
- Suprayitno, & Sukir. (2007). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 23-24.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.