

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA  
KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**HASRIANI RAMADANI  
NIM: 105721110220**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA  
KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**HASRIANI RAMADANI**  
**NIM:105721110220**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Jadilah matahari dalam hidup yang lain, bersinarlah terang”

\_Hasriani.R

“Cara terbaik untuk memprediksi masa depan adalah dengan menciptakannya.”

\_Abraham Lincoln

### PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil Alamin,

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti,

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta :

IRSAN

ROSMIATI

Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar  
Nama Mahasiswa : Hasriani Ramadani  
No. Stambuk/NIM : 105721110220  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 April 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M**  
NIDN: 0907028401

**Sri Andaryaningtih, S.E., M.M**  
NIDN: 0929037901

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi  
Manajemen



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM: 651 507

**Nasrullah, S.E., MM**  
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas nama: Hasriani Ramadani Nim: 105721110220, diterima dan diserahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 005/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 11 Syawal 1445 H / 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Syawal 1445 H  
20 April 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC  
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi, SE  
2. Dr. Samsul Rizal, S.E., MM  
3. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M  
4. Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M

Disahkan Oleh:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
**NBM: 651 507**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar



**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Hasriani Ramadani

Stambuk : 105721110220

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 24 April 2024



**Hasriani Ramadani**  
**NIM: 105721110220**

Diketahui Oleh:



Dekan,

**Dr. H. Andi Sam'an, SE., M.Si**  
**NBM: 903 078**

Ketua Program Studi

**Nasrullah, SE.,M.M**  
**NBM: 1151 132**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hasriani Ramadani  
NIM : 105721110220  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 24 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,



**Hasriani Ramadani**  
**NIM: 105721110220**

## KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambah-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar” terselesaikan dengan baik.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Irsan dan Ibu Rosmiati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus yang selalu di langitkan. Terimakasih untuk saudara – saudaraku Akhmad Iriansyah dan Erna Astuti, S.E yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantaun dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan



yang setinggi – tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam`an, S.E.,M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih, S.E.,M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos.,MM selaku Penasehat Akademik penulis yang senantiasa membantu, menasehati dan mengarahkan selama masa perkuliahan penulis.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Kepala Dinas Pariwisata Kota Makssar beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)

pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

10. Kepada pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar, penulis mengucapkan terimakasih atas kerja samanya dalam pengisian kuesioner dan penyampaian informasi mengenai hal-hal yang terkait penelitian penulis.
11. Kepada Nurfitriani Burhan, Fitri Amalia dan Ayu Asrianingsih terimakasih telah kebersamai penulis dari masa studi hingga penyusunan skripsi dan memberikan motivasi yang membangun.
12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga penulis dapat dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah – mudahan Skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu`alaikum Wr.Wb*

Makassar, 18 Maret 2024

**Penulis**

## ABSTRAK

**HASRIANI RAMADANI. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Samsul Rizal dan Sri Andayaningsih.**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar. Sampel ini diambil dari Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *skala likert*. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical for the Social Science (SPSS)* versi 20 mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar yang telah di bahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi disiplin kerja (X) sebesar 0,490 dan nilai t hitung sebesar 3,051 > t tabel 0,679 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05.

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

## ABSTRACT

**HASRIANI RAMADANI. 2024. *The Influence of Work Discipline on Employee Performance at the Makassar City Tourism Office. Thesis. Management major. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Samsul Rizal and Sri Andayaningsih.***

*The purpose of this research is a type of quantitative research with the aim of finding out the effect of work discipline on employee performance at the Makassar City Tourism Office. This sample was taken from the Makassar City Tourism Office. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection techniques were carried out using questionnaires, observation and documentation. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical for the Social Science (SPSS) version 20 application regarding the influence of work discipline on employee performance at the Makassar City Tourism Office which was discussed in the previous chapter, the author draws an important conclusion, namely that work discipline has a positive effect and significant in increasing employee performance at the Makassar City Tourism Office as evidenced by the work discipline regression coefficient (X) of 0.490 and the calculated t value of 3.051 > t table 0.679 with a significance value of 0.004 < 0.05.*

**Keywords :** *Work Discipline, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORSINALITAS</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABBSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A. Tinjauan Teori .....	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2. Disiplin Kerja.....	8

3. Kinerja Pegawai.....	14
B. Penelitian Terdahulu .....	17
C. Kerangka Pikir .....	24
D. Hipotesis.....	25
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
C. Jenis Sumber Data .....	27
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Definisi Operasional Variabel.....	30
G. Metode Analisis Data .....	32
H. Uji Hipotesis.....	34
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	36
B. Hasil Penelitian.....	41
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	54
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	30
Tabel 3.2 Skala Likert .....	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	41
Tabel 4.2 Usia Responden.....	42
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden .....	43
Tabel 4.4 Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja.....	44
Tabel 4.5 Penilaian Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X) .....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) .....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Sederhana.....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 2. Tabulasi .....	69
Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS.....	74
Lampiran 4. Dokumentasi Pembagian Kuesioner.....	83
Lampiran 5. Surat Izin dan Balasan.....	84
Lampiran 6. Surat Keterangan Bebas Plagiasi .....	89
Lampiran 7. Bukti Plagiasi Perbab .....	90



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu sistem instansi, kesanggupan sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan pemegang suatu peran yang sangat penting dalam mencapai sebuah tujuan instansi atau organisasi. Karena pada hakekatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi atau organisasi sebagai pemikir dan penggerak serta perencana untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, instansi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perkembangan manajemen pada umumnya. Sedangkan menurut Yusuf (2015), peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja (kinerja pegawai) juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas

perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi (Hasibuan 2013). Disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tindakan disiplin menurut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disiplin yang efektif terpusat pada perilaku pegawai yang salah, bukan pada diri pegawai sebagai pribadi (Simamora 2004). Di samping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance*, dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2006).

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Apabila kinerja pegawai itu baik, maka kinerja instansi akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja instansi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan gambaran akan permasalahan yang terjadi pada kedisiplinan pegawai dan kinerja yang tidak efektif atau tidak maksimal, dimana masih terlihat adanya sebagian pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, pegawai yang tidak mengikuti apel pada hari senin dan masih menggunakan jam istirahat cukup lama yang mengakibatkan kuantitas kinerja pegawai yang terhambat seperti keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini terlihat dari pelanggaran terhadap peraturan yang dilakukan pegawai. Maka dari itu, Dinas Pariwisata Kota Makassar berupaya untuk memperbaiki tingkat kedisiplinan pegawai dengan memberikan sanksi untuk mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran pegawai yang mengakibatkan ketepatan waktu dan kuantitas kinerja pegawai bermasalah.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Parawisata Kota Makassar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terhadap pengembangan sumber daya manusia yang bermanfaat bagi instansi.

### **2. Praktis**

a. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam hal memberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar.

b. Bagi penulis, sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah dan menambah wawasan keilmuan terkhusus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi untuk digunakan pada penelitian selanjutnya dengan judul yang sejenis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Menurut Fitri, dkk, (2022) sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya visi tersebut dikelola oleh manusia sehingga sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi.

Perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Manajemen sumber daya manusia adalah seni

untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan instansi atau organisasi. Menurut (Azhar Affandi, Achmad Rozi, & Denik Sunarsi, 2021) manajemen sumber daya manusia ialah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama instansi.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setelah diatas diuraikan definisi dari manajemen sumber daya manusia, maka berikut ini penulis akan menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Azhar Affandi, Achmad Rozi, & Denok Sunarsi, 2021) fungsi-fungsi diuraikan di bawah ini yaitu:

##### **1. Staffing (Keanggotaan)**

Fungsi manajemen SDM yang pertama adalah *staffing* atau keanggotaan. *Staffing* dalam fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang mengatur keanggotaan. Ada tiga kegiatan utama dari fungsi ini diantaranya adalah perencanaan, penarikan, dan seleksi.

##### **2. Evaluasi Kinerja**

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan pastinya akan melaksanakan evaluasi kinerja dari SDM-nya. Sebuah manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi kinerja dari SDM-nya. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dapat meliputi

penilaian dan evaluasi terkait kinerja yang diberikan selama periode tertentu.

### 3. Kompensasi

Fungsi manajemen SDM yang berikutnya adalah kompensasi. Fungsi ini nantinya akan berurusan dengan kompensasi atas kinerja yang telah diberikan oleh para SDM yang akan berkaitan dengan kepuasan serta keuntungan yang telah diterima oleh perusahaan. Kompensasi dapat meliputi gaji pokok, bonus, insentif, asuransi kesehatan, cuti, hingga dana pensiun.

### 4. Pelatihan dan Pengembangan

Guna meningkatkan kualitas SDM, fungsi manajemen SDM yang penting adalah pelatihan dan pengembangan. Departemen SDM bertanggung jawab untuk membantu pihak manajer dalam membuat program-program pelatihan bagi tiap lapisan karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

### 5. *Employee Relation*

Manajemen SDM merupakan manajemen yang berhubungan langsung dengan para SDM disemua lini. Bagi perusahaan yang memiliki serikat pekerja di dalamnya, fungsi manajemen SDM haruslah aktif dalam mengurus segala masalah dan negoisasi dan serikat pekerja.

### 6. *Personal Research*

Fungsi manajemen SDM yang berikutnya untuk melakukan analisis terhadap masalah individu dan instansi serta membuat



perubahan yang sesuai. Manajemen SDM juga akan berfungsi sebagai pencari solusi dari masalah – masalah yang terjadi atau *personal research*.

## 7. Kesehatan Serta Keselamatan Kerja

Fungsi manajemen SDM yang terakhir adalah menciptakan Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik di lingkungan instansi. Kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kredibilitas instansi.

## 2. Disiplin kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya memiliki disiplin tinggi (Samsul Rizal, Ruliaty, dan Suriani, 2015).

Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Ramon (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma

peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

#### **b. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2018), mengemukakan jenis-jenis disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

Dalam disiplin ini, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi.

2. Disiplin korektif

Dalam disiplin ini, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Aturan kompor panas

Dalam disiplin ini, pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan kedisiplinan hendaknya memiliki ciri-ciri yang sama dengan sanksi yang diterima seseorang karena telah menyentuh sebuah kompor panas.

4. Disiplin progresif

Dalam disiplin ini, memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya ialah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

### **c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Ilahi (2017), bentuk-bentuk disiplin kerja sebagai berikut:

#### *1. Self imposed discipline*

Disiplin yang timbul dari diri sendiri seperti kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga memengaruhi disiplin kerja pegawai dalam instansi, yang artinya jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka semakin tinggi pula disiplin pegawai tersebut. Sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai rendah maka disiplin pegawai tersebut juga rendah dan kesadarannya rendah akan tugas dan kewajibannya.

#### *2. Comand discipline*

Disiplin berdasarkan perintah, timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi, tapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang pegawai, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak tata usaha.

### **d. Aspek Disiplin Kerja**

Menurut Robbins (2019), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

#### **1. Disiplin waktu**

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

## 2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau instansi.

## 3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016), indikator disiplin kerja sebagai berikut:

#### 1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.

#### 2. Taat terhadap peraturan instansi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap melakukan pekerjaan

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.

**f. Faktor- faktor yang Dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2018), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang

pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap pegawai supaya kedisiplinan pegawai instansi baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada instansi tersebut.

g. Sanksi

Sanksi berperang penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu instansi. Pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal di sini yaitu antara pegawai dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu sesama pegawai. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### 3. Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2020), adalah kinerja atau performance sebagai hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2019), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja seseorang sangat diperlukan sebab kinerja (*performance*) tersebut dapat diketahui seberapa baik kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat. Semakin baiknya kinerja dalam sumber daya manusia perusahaan, maka akan meningkatnya suatu perusahaan (Fitri, dkk, 2022).

Karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2019), adalah pegawai memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Mathis dan Jackson (2016), Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai dapat diukur melalui lima elemen yaitu:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil



- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama.

Dengan kata lain, kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitasnya yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan dan kemampuan pegawai. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

#### **b. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2016), kinerja pegawai memiliki enam indikator, yaitu:

##### **1. Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

##### **2. Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### **3. Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

#### c. Manfaat Kinerja Pegawai

Ranjan dan Mishra (2017), menjelaskan bahwa manfaat kinerja pegawai pada organisasi adalah untuk membantu organisasi dalam menentukan sistem imbalan dan sistem penghargaan bagi pegawai.

Menurut Sudarmanto (2018), manfaat kinerja pegawai yaitu sebagai pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik, sedangkan organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

### B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Disiplin Kerja  Y : Kinerja Pegawai	Regresi berganda, pengujian simultan, dan pengujian individual	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Dedi Kurnia (2020)	Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah	X1 : Disiplin X2 : Kepuasan Kerja  Y1 : Motivasi Kerja Y2 : Kinerja Pegawai	Analisis deksriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3.	Dona Elvia Desi (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kerinci	X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Disiplin Kerja  Y : Kinerja Pegawai	Regresi linear berganda dan koefisien determinan, serta uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kabupaten Kerinci dengan besarnya pengaruh masing-masing sebesar 27,87%, 3,86% dan 24,76%.
4.	Harry Adinata (2020)	Pengaruh Loyalitas, Kemampuan Kerja, Kematangan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Tiimur	X1 : Loyalitas X2 : Kematangan Pegawai X3 : Disiplin Kerja  Y : Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

					terhadap kinerja pegawai. Loyalitas. Kemampuan kerja, kematangan pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur.
5.	Jafar Basalamah (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Komitmen Kerja  Y : Kinerja Pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan variabel komitmen kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa.
6.	Nur'aeni, Vicram Mmahza Mahardika (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja  Y : Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 41,6%. Terdapat pengaruh

		Selatan			disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 33,4%.
7.	Rike Selviasari (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Nganjuk	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Budaya Kerja X3 : Disiplin Kerja  Y : Kinerja Pegawai	Uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Nganjuk (2) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Nganjuk (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Nganjuk
8.	Istiqomah Munawaroh (2019)	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Terhadap	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat

		<p>Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan</p>	<p>Y : Motivasi Z : Kinerja Pegawai</p>	<p>pengaruh positif dan signifikan disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (3) tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kejadian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.</p>
--	--	---	---	---

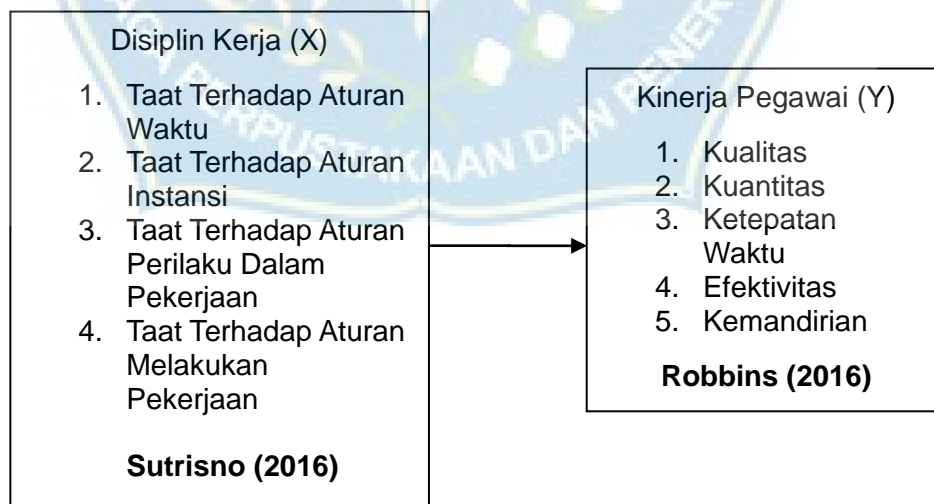
9.	Irwansyah (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja  Y : Kinerja Pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 3,726, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 2,224, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 15.495. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.
10.	Wahyu Dwi Kurniawan (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Lingkungan Kerja  Y : Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang



		Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gresik	Pegawai		signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ggresik.
--	--	--	---------	--	--

### C. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019), kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka dapat disusun kerangka pikir. Dimana variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Dalam penulisan proposal ini penulis mengajukan jawaban sementara yang sesuai dengan permasalahan di atas sebagai berikut:

**Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar.**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian dan mengumpulkan data ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memberikan gambaran atau uraian suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya untuk mengungkapkan fakta. Dengan pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel dengan instrumen yang dilakukan dengan skala likert.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian dan pengumpulan data ini dilaksanakan pada instansi Dinas Pariwisata Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Urip Sumoharjo, Karampuang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Peneliti mengambil lokasi di Dinas Pariwisata Kota Makassar karena peneliti melihat adanya masalah yang terkait kedisiplinan pegawai dan kinerja yang tidak efektif atau tidak maksimal. Peneliti juga ingin mengetahui seberapa berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar karena bagi instansi dan pegawai, disiplin itu adalah jalan menuju berkembang atau kesuksesannya pegawai dan instansi.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan, selama dua bulan yaitu dari bulan November sampai dengan bulan Desember 2023.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari instansi Dinas Pariwisata Kota Makassar baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari instansi Dinas Pariwisata Kota Makassar yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

#### **2. Sumber Data**

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari instansi Dinas Pariwisata Kota Makassar yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.
- b. Data sekunder, yaitu data bersumber dari instansi Dinas Pariwisata Kota Makassar ataupun dari instansi/jabatan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012), Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar sebanyak 101 pegawai.

## 2. Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar untuk menentukan banyaknya jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *Teknik simple random sampling*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *rumus slovin* dalam menentukan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Keterangan:

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Taraf Kesalahan (Standar eror 10%)

Sampel adalah Sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sugiono (2017), sebagai peneliti dengan jumlah populasi yang cukup besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini besar. Adapun populasi pada Dinas Pariwisata Kota Makassar yaitu 101 pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,1)^2}$$

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,01)}$$

$$n = \frac{101}{1 + 1,01}$$

$$n = \frac{101}{2,01}$$

$$n = 50,24$$

$$n = 50$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas dengan jumlah populasi sebanyak 101 pegawai dan nilai persisi sebesar 10% maka jumlah sampel yang dihasilkan berjumlah 50,24 atau dibulatkan menjadi 50 pegawai.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan langkah strategis dan penting dalam kegiatan penelitian ini. Hal ini dikarenakan untuk mendapat data yang objektif dan valid dalam penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung objek kajian penelitian menyangkut Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar. Menurut Sugiono (2014), teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila peneliti berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan untuk responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kuesioner berisi pertanyaan terbuka dan tertutup yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung dengan mengirim lewat media sosial kepada responden. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar.
3. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumen mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar.

#### F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

##### 1. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah menjelaskan secara singkat tentang variabel yang digunakan pada sebuah penelitian. Penelitian ini mengangkat variabel independen yaitu disiplin kerja (X) dan variabel dependen kinerja pegawai (Y).

**Tabel 3.1**

#### Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Disiplin Kerja (X)	Suatu sikap atau kesadaran pegawai yang menunjukkan ketaatan dan ketertiban terhadap peraturan dalam instansi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap aturan instansi</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</li> </ol>

			4. Taat Terhadap Melakukan Pekerjaan
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam instansi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

## 2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel akan menggunakan metode *skala likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator *skala likert* dimana jawaban atau kuesioner diberikan bobot.

Menurut Sugiyono (2019), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif.

**Tabel 3.2**

### ***Skala Likert***

<b>PERTANYAAN</b>	<b>BOBOT NILAI</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3



Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### G. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, uji analisis linear sederhana dan uji hipotesis. Data analisis menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti. Yang termasuk dalam analisis data statistic deskriptif dalam penyajian data melalui tabel distribusi frekuensi, tabel histogram, mean dan skor deviasi.

#### 2. Uji Instrument Penelitian

##### a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengujian instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dan dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor). Pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara

skor item dengan skor total item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor, berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara item dengan skor faktor (penjumlahan dari beberapa faktor). Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Teknik pengujian SPSS sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Biivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan Corrected Item-Total Correlation. Dian Yunita (2018).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas di antaranya metode tes ulang, formula Flanagan, Cronbach's Alpha, metode formula KR (Kuder-Richardson) – 20, KR – 21, dan metode Anova Hoyt. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor dikotomi (0 dan 1) akan menghasilkan perhitungan yang setara dengan

menggunakan metode KR-20 dan Anova Hoyt. Reliabilitas berarti dapat dipercaya artinya, instrument dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrument dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketepatan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. (Dian Yunita 2018).

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya.

$$Y = a + bx + e$$

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
X	= Disiplin Kerja
e	= Residual atau Error

## H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### a. Uji parsial (Uji t)

Budi Setiawan (2016) Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara

sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikatnya. Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependent. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varian variabel dependen. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). berarti menjelaskan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen atau seberapa besar pengaruh variabel.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Profil Singkat

Dengan terbentuknya Dinas Pariwisata menggantikan nomenklatur Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif secara resmi berdasarkan peraturan daerah kota Makassar nomor 8 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah dan nomor 103 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pariwisata, serta bagan susunan atau struktur organisasi Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Dinas Pariwisata Kota Makassar mempunyai tugas pokok membantu walikota dalam memrumuskan, membina dan ,mengendalikan kebijakan di bidang pariwisata serta melakukan pembinaan dan pengawasan usaha industri pariwisata, melakukan penyiapan bahan promosi dan investasi pariwisata, pengembangan sumber daya di bidang pariwisata serta peningkatan peran serta masyarakat.

Sejalan dengan potensi dan peran yang dimiliki kota Makassar tumbuh dan berkembang sebagai kota metropolitan, perkembangan tersebut diharapkan senantiasa dapat memberi kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan warga masyarakat kota Makassar secara berkesianmbungan. Namun, kenyataan ini tidak terlepas dari berbagai isu yang berkembang yang dapat mempengaruhi dinamika dan kinerja Dinas Pariwisata.

Sebagai ibukota provinsi, Makassar merupakan tempat akumulasi dari berbagai etnis yang mempunyai adat dan budaya yang beranekaragam. Keragaman budaya yang dimiliki harus mampu dikemas ke dalam suatu produk wisata yang dapat dijual atau menjadi daya tarik bagi kaum pelancong mancanegara maupun lokal. Sektor pariwisata diyakini mampu menggerakkan ekonomi rakyat, karena dianggap sektor yang paling siap dari segi fasilitas, sarana dan prasarana dibandingkan dengan sektor usaha lainnya.

Sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pariwisata yang menjadi kewenangan daerah, Dinas Pariwisata hadir dengan harapan mewujudkan peningkatan dan pengembangan destinasi daya tarik wisata yang ada di kota Makassar. Tidak hanya itu, kini Dinas Pariwisata juga bertanggung jawab atas ekonomi kreatif kota Makassar yang terbagi dalam 16 subsektor industri kreatif, yaitu: pengembang permainan, arsitektur, desain interior, musik, seni rupa, desain produk, fashion, kuliner, film-animasi-video, fotografi, desain komunikasi visual, televisi dan radio, kriya, periklanan, seni pertunjukan, penerbitan dan aplikasi.

## **2. Visi, Misi Organisasi**

### **a. Visi**

“Sulawesi Selatan yang inovatif, produktif, kopetitif, inklusif, dan berkarakter”.

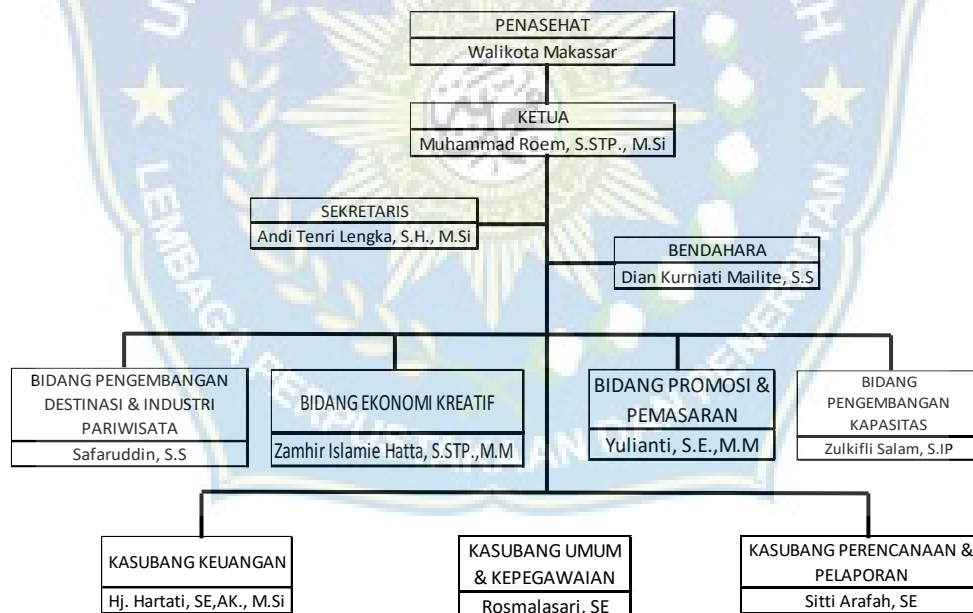
### **b. Misi**

1. Pemerintah yang berorientasi melayani, inovatif dan berkarakter.
2. Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan eksesibel.

3. Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif.
4. Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif.
5. Peningkatan produktivitas dan daya saing produk sumber daya alam yang berkelanjutan.

### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu lembaga, organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut ini adalah struktur atau bagan organisasi yang ada di dalam Dinas Pariwisata Kota Makassar.



**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kota Makassar Tahun 2023**

#### **4. Job Description**

Gambaran mengenai uraian jabatan yang telah ditetapkan

##### **A. Ketua**

Ketua atau kepala dinas, mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang pariwisata yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah.

##### **B. Sekretaris**

Bagian sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan badan.

##### **C. Bendahara**

Tugas dan fungsi bendahara pada umumnya ada lima tupoksi seorang bendahara yaitu: menyimpan, membayarkan, menata usahakan dan mempertanggung jawabkan. Untuk menerima pembayaran kebenaran atas hak tagih meliputi: pihak yang ditunjuk untuk menerima pembayaran, nilai tagihan yang harus dibayar, kapan tagihan itu dibayarkan, dan menguji ketersediaan dana. Bendahara di Dinas Pariwisata tentunya harus memperhatikan pengeluaran dana – dana yang dikeluarkan oleh Dinas Pariwisata untuk pengembangan wisata di kota Makassar.

##### **D. Bidang Pengembangan Destinasi & Industri Pariwisata**

Bidang pengembangan destinasi dan industri pariwisata mempunyai tugas melaksanakan pengembangan destinasi wisata serta peningkatan daya saing industri pariwisata dan tata kelola



destinasi dan pemberdayaan destinasi dan industri pariwisata Kota Makassar.

#### **E. Bidang Ekonomi Kreatif**

Bidang ekonomi kreatif mempunyai tugas melaksanakan pengembangan ekonomi kreatif yang ada di Dinas Pariwisata Kota Makassar yang dapat menciptakan nilai tambah untuk penguatan kualitas kepariwisataan serta meningkatkan apresiasi terhadap pelaku dan karya kreatif.

#### **F. Bidang Promosi dan Pemasaran**

Bidang promosi dan pemasaran mempunyai tugas melaksanakan pemasaran, promosi pariwisata, saran promosi dan pelayanan informasi pariwisata.

#### **G. Bidang Pengembangan Kapasitas**

Bidang pengembangan kapasitas mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kapasitas kepariwisataan terhadap sumber daya manusia pada industri pariwisata dan kelembagaan profesi pariwisata.

#### **H. Kasubag. Keuangan**

Sub bagian keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi dan akuntansi keuangan.

#### **I. Kasubag. Umum dan Kepegawaian**

Sub bagian kepegawaian dan umum mempunyai tugas melakukan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan

rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.

#### J. Kasubag Perencanaan dan Pelaporan

Sub bagian perencanaan dan pelaporan mempunyai tugas menyiapkan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.

### B. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner di Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 50 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar dan diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama lama bekerja. Berikut ini dijelaskan dalam gambaran tabel mengenai karakteristik responden yaitu:

##### a. Jenis kelamin

**Tabel 4.1** Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Wanita	34	68%
Pria	16	32%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat jenis kelamin wanita berjumlah 34 orang dengan nilai presentase sebesar 68% dan pria sebanyak 16 orang dengan nilai presentase 32%. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar didominasi oleh wanita.

#### b. Usia

**Tabel 4.2** Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
20-25 Tahun	15	30%
25-30 Tahun	3	6%
30-35 Tahun	5	10%
35-40 Tahun	9	18%
40-50 Tahun	17	34%
>50 Tahun	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer

Pada tabel 4.2 menjelaskan bahwa jumlah responden usia 20-25 Tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 30%, responden berusia 25-30 Tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 6%, responden usia 30-35 Tahun sebanyak 5 orang dengan nilai presentasinya 10%, responden dengan usia 35-40 Tahun sebanyak 9 orang dan jumlah presentasinya 18%, responden berusia 40-50 Tahun sebanyak 17 dan jumlah presentasinya 34%, dan responden berusia >50 Tahun sebanyak 1 orang dan jumlah presentasinya 2%. Jadi dapat disimpulkan kebanyakan responden pada penelitian ini berusia 40-50 Tahun dengan presentase 34%.

### c. Lama Bekerja

**Tabel 4.3** Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1-5 Tahun	16	32%
5-10 Tahun	7	14%
10-15 Tahun	11	22%
15-20 Tahun	14	28%
> 20 Tahun	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer

Pada tabel 4.3 menjelaskan bahwa jumlah lama bekerja responden 1-5 Tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 32%, responden lama bekerja 5-10 Tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 14%, responden lama bekerja 10-15 Tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 22%, responden lama bekerja 15-20 Tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 28%, dan responden >20 Tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama kerja 15-20 Tahun lebih mendominasi.

## 2. Analisis Deskriptif Penelitian Kuantitatif

Deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

Dimana hasil analisis deskriptif penelitian kuantitatif ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan penelitian secara sistematis sebagai berikut:

**a. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X)**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel Disiplin Kerja yang diukur dengan 8 pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.4** Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
<b>A.</b>	<b>Taat terhadap aturan waktu</b>							
1.	Saya hadir ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	3	10	13	21	3	50	3,22
	<b>BOBOT NILAI</b>	3	20	39	84	15	161	-
2.	Saya pernah pulang lebih awal dikarenakan alasan-alasan tertentu	3	10	10	24	3	50	3,28
	<b>BOBOT NILAI</b>	3	20	30	96	15	164	-
<b>B.</b>	<b>Taat terhadap aturan instansi</b>							
3.	Saya pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja	6	7	18	10	9	50	3,18
	<b>BOBOT NILAI</b>	6	14	54	40	45	159	-
4.	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan dalam instansi	10	4	5	21	10	50	3,34
	<b>BOBOT NILAI</b>	10	8	15	84	50	167	-
<b>C.</b>	<b>Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan</b>							
5.	Saya mengenakan seragam kerja sesuai	8	6	3	13	20	50	3,62

	hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja								
<b>BOBOT NILAI</b>		<b>8</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>181</b>	<b>-</b>	
6.	Saya menjaga sikap yang baik dalam lingkungan instansi	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>50</b>	<b>3,52</b>	
<b>BOBOT NILAI</b>		<b>10</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>68</b>	<b>80</b>	<b>176</b>	<b>-</b>	
<b>D.</b>	<b>Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan</b>								
7.	Saya sering menunda-nunda waktu kerja	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>50</b>	<b>2,74</b>	
<b>BOBOT NILAI</b>		<b>11</b>	<b>6</b>	<b>72</b>	<b>48</b>	<b>-</b>	<b>137</b>	<b>-</b>	
8.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>50</b>	<b>3,36</b>	
<b>BOBOT NILAI</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>168</b>	<b>-</b>	
<b>TOTAL</b>							<b>1.713</b>	<b>26,26</b>	

Sumber : Data Primer

Dari tabel diatas terkait rekapitulasi Disiplin Kerja dapat dilihat jumlah total skor sebesar 1.713 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 50 = 2.000$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 50 = 400$$

$$\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = \frac{2.000 - 400}{5} = \frac{1.600}{5} = 320$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap Disiplin Kerja, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Setuju} = 2.000 - 1.680$$

$$\text{Setuju} = 1.680 - 1.360$$

$$\text{Kurang Setuju} = 1.360 - 1.040$$

$$\text{Tidak Setuju} = 1.040 - 720$$

Sangat Tidak Setuju = 720 – 400

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa Disiplin Kerja masuk kategori “Sangat Setuju” sesuai dengan yang diharapkan dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi ada pada indikator taat terhadap perilaku dalam pekerjaan (poin 5) dengan total skor 181 dan nilai rata – rata 3,62.

#### b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel Kinerja Pegawai yang diukur dengan 10 pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.5** Penilaian Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	Alternatif Jawaban					JUMLAH	
		STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
<b>A.</b>	<b>Kualitas</b>							
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh instansi	11	5	7	20	7	50	3,14
	<b>BOBOT NILAI</b>	11	10	21	80	35	157	-
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	11	6	9	17	7	50	3,06
	<b>BOBOT NILAI</b>	11	12	27	68	35	153	-
<b>B.</b>	<b>Kuantitas</b>							
3.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan instansi	12	7	9	16	6	50	2,94
	<b>BOBOT NILAI</b>	12	14	27	64	30	147	-

4.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pekerja lain	12	7	12	15	4	50	2,84
<b>BOBOT NILAI</b>		12	14	36	60	20	142	-
<b>C.</b>	<b>Ketepatan waktu</b>							
5.	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan instansi	13	19	10	6	2	50	2,3
<b>BOBOT NILAI</b>		13	38	30	24	10	115	-
6.	Para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan	9	11	7	19	4	50	2,96
<b>BOBOT NILAI</b>		9	22	21	76	20	148	-
<b>D.</b>	<b>Efektivitas</b>							
7.	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	9	12	6	20	3	50	2,92
<b>BOBOT NILAI</b>		9	24	18	80	15	146	-
8.	Para pegawai bekerja sesuai dengan standar instansi dengan mutu hasil yang efektif	10	9	8	20	3	50	2,94
<b>BOBOT NILAI</b>		10	18	24	80	15	147	-
<b>E.</b>	<b>Kemandirian</b>							
9.	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	11	9	6	21	3	50	2,92
<b>BOBOT NILAI</b>		11	18	18	84	15	146	-
10.	Para pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	11	9	7	20	3	50	2,9
<b>BOBOT NILAI</b>		11	18	21	80	15	145	-
<b>TOTAL</b>							1.946	28,92

Sumber : Data Primer



Dari tabel diatas terkait rekapitulasi Kinerja Pegawai dapat dilihat jumlah total skor sebesar 1.946 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 10 \times 5 \times 50 = 2.500$$

$$\text{Nilai minimal} = 10 \times 1 \times 50 = 500$$

$$\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = \frac{2.500 - 500}{5} = \frac{2.000}{5} = 400$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Setuju} = 2.500 - 2.100$$

$$\text{Setuju} = 2.100 - 1.700$$

$$\text{Kurang Setuju} = 1.700 - 1.300$$

$$\text{Tidak Setuju} = 1.300 - 900$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 900 - 500$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai masuk kategori “Sangat Setuju” sesuai dengan yang diharapkan dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi ada pada indikator kualitas (poin 1) dengan total skor 157 dan nilai rata – rata 3,14.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengatasi sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (correlated item-total

correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung  $>$  r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

### 1. Uji Validitas Variabel X

**Tabel 4. 6** Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Status
Disiplin Kerja (X)	X.1.1	0,776	0,2787	VALID
	X.1.2	0,856	0,2787	VALID
	X.2.1	0,767	0,2787	VALID
	X.2.2	0,937	0,2787	VALID
	X.3.1	0,970	0,2787	VALID
	X.3.2	0,905	0,2787	VALID
	X.4.1	0,918	0,2787	VALID
	X.4.2	0,926	0,2787	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 20

Uji Validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung  $>$  nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung  $<$  nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X.1.1 sebesar 0,776, X.1.2 sebesar 0,856, X.2.1 sebesar 0,767, X.2.2 sebesar 0,937, X.3.1 sebesar 0,970, X.3.2 sebesar 0,905, X.4.1 sebesar 0,918, X.4.2 sebesar 0,926. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung  $>$  nilai r tabel sebesar 0,2787.

### 2. Uji Validitas Variabel Y

**Tabel 4.7** Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Status
	Y.1.1	0,827	0,2787	VALID
	Y.1.2	0,853	0,2787	VALID
	Y.2.1	0,918	0,2787	VALID
	Y.2.2	0,893	0,2787	VALID

Kinerja Pegawai (Y)	Y.3.1	0,559	0,2787	VALID
	Y.3.2	0,816	0,2787	VALID
	Y.4.1	0,910	0,2787	VALID
	Y.4.2	0,880	0,2787	VALID
	Y.5.1	0,901	0,2787	VALID
	Y.5.2	0,882	0,2787	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 20

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y.1.1 sebesar 0,827, Y.1.2 sebesar 0,853, Y.2.1 sebesar 0,918, Y.2.2 sebesar 0,893, Y.3.1 sebesar 0,559, Y.3.2 sebesar 0,816, Y.4.1 sebesar 0,910, Y.4.2 sebesar 0,880, Y.5.1 sebesar 0,901, Y.5.2 sebesar 0,882. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,2787.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS statistik 20 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ )  $\geq 0,060$ .

**Tabel 4.8** Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach's Alpha	Kketetragan
1.	Disiplin Kerja (X)	0,958	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0,956	Reliabel

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 20

Dari tabel 4.8 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan masing – masing variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument adalah reliabel.

### c. Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan linear namun dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen sehingga disebut regresi linear sederhana. Hasil uji analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9** Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	16.064	4.457		3.604	.001
	Disiplin Kerja	.490	.160	.403	3.051	.004

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 20

Berdasarkan tabel 4.9 hasil yang diperoleh dimasukkan ke dalam persamaan berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai  
 a : Nilai Kostanta  
 b : Koefesien Regresi  
 X : Disiplin Kerja  
 e : Resudeual atau Eror

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16,064 + 0,490 X + e$$

Dimana :

- a. Berdasarkan hasil uji persamaan linear di atas maka diperoleh nilai costanta sebesar 16,064, artinya jika X (Disiplin Kerja) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Kinerja Pegawai) tetap yaitu 16,064.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,490 (positif) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,490.

#### d. Uji Hipotesis

##### a. Uji t (Parsial)

Budi Setiawan (2016) Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikatnya. Uji parsial bertujuan untuk mengetahui

pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependent. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel.

$$T \text{ tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,05/2 : 50 - 1 - 1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,025 : 48)$$

$$T \text{ tabel} = 0,67964$$

$$T \text{ tabel} = 0,679$$

**Tabel 4.10** Hasil Uji  $t$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	16.064	4.457		3.604	.001
	Disiplin Kerja	.490	.160	.403	3.051	.004

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 20

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,051 > 2,01063$ ) dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja  $<$   $0,05$  ( $0,004 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar

#### b. Uji $R^2$ (Uji Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan

varian variabel dependen. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Berarti menjelaskan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen atau seberapa besar pengaruh variabel.

**Tabel 4.11** Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 <sup>a</sup>	.162	.145	10.27598
a. Predictors: (Constant). Disiplin Kerja				

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 20

Berdasarkan hasil pengelolaan regresi sederhana diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,162 artinya bahwa variabel Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi dari variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar 16,2% dan sisanya 83,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya memiliki disiplin tinggi (Samsul Rizal, dkk, 2015).

Menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2020), kinerja atau performance adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2019), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian dari hasil uji parsial (uji t), telah didapati bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar yang diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,051 > 0,679$ ) dengan tingkat signifikan  $0,004$  lebih kecil dari nilai standar yaitu  $0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar. Artinya ini menjelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran pegawai yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, dan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kurnia (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Kemudian penelitian ini didukung oleh Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gresik.

Selain itu penelitian ini didukung oleh Adinata (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel X yaitu Disiplin Kerja dengan indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap aturan melakukan pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y yaitu Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran maupun masukan bagi Dinas Pariwisata Kota Makassar mengenai kinerja pegawai pada instansi tersebut sudah cukup baik dan diharapkan instansi dapat mempertahankannya dengan cara tetap memperhatikan serta terus meningkatkan disiplin kerja agar kedepannya instansi dapat terus berkembang.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., MM, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik*. Bintang Visitama.
- Adinata, Harry. 2020. Pengaruh Loyalitas, Kemampuan Kerja, Kematangan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Tiimur. Universitas Islam Sumatera Utara.
- Almana, L. O., Sudarmanto and Wekke , I. S. 2018. Tata Kelola Perguruan Tinggi Berbasis Akreditasi. Yogyakarta: Depublish.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Basalamah, Jafar. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa. Universitas Muslim Indonesia Makassar.
- Desi, E.D. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, Indonesia.
- Handayani, F. Tui, S. Rizal, S. Abdullah, I. 2022. Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia.
- Hustia, Anggreany. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasibuan, Malayu S.P 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irwansyah. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. Dosen Universitas Negeri Medan.
- Ilahi, D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa

- Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Kurnia, Dedi. 2020. Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Universitas Islam Sumatera Utara.
- Kurniawan, D. W. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gresik. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi – Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhyadin, F. H. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Munawaroh, Istiqomah. 2019. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Prodi Ilmu Manajemen PPS-UMP.
- Nur'aeni, dan Mahardika, M. V. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolalan Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Pratiwi, E. A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Porogo. Peminatan Administrasi Kebijakan Dan Kesehatan Program Studi Kesehatan Masyarakat Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Rustandi, Dian. 2020. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Grand Aquila Hotel Bandung). Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri.
- Ranjan, dan Mishran. 2017 *Manajemen Manfaat Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Robbins SP, *at al.* 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.

- Rizal. S, Ruliaty, dan Suriani. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Self Monitoring Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tehnik Operasional Pada Kantor Pelayanan Wil.I PDAM Kota Makassar. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Selviasari, Rike. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Nganjuk. Akuntansi – Universitas Islam Kadiri.
- Setiawan Budi. (2016). Menganalisis Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21 (E. R. Kedua, Ed). Yogyakarta:
- Sinambela. (2020). Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu Siswanto, H.B. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Sudarmanto. (2018). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi . Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Teknik Pengambilan Sampel Pada Dasarnya Dikelompokkan Menjadi Dua Yaitu Probability Sampling Dan Non-Probability Sampling.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods.Cetakan Keempat. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2012. Teknik Pengambilan Sampel Purposive Adalah Teknik Pengambilan Sampel Dengan Pertimbangan Tertentu Dalam Penelitian Ini Peneliti Akan Menerapkan Beberapa Kriteria Sampel.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Yunita, dian. 2018. *Modul Uji Validitas Dan Reabilitas*. Universitas Diponegoro.
- Yusuf, D. H. B. (2015). *Buku\_MSDM\_editor.pdf (p.234)*.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



**LAMPIRAN 1 : KUESIONER****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PARIWISATA KOTA MAKASSAR**

---

**Kepada Yth,**

**Pegawai Dinas Pariwisata**

**Di Makassar**

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Hasriani Ramadani

Nim : 105721110220

Program Studi: Manajemen

Semester : 7 (tujuh)

No Hp : 087873635039

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang Menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Sebelumnya saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar”**.

Hormat Saya Peneliti,

Hasriani Ramadani

### **Identitas Responden**

1. Nama:
2. Jenis Kelamin:
  - Pria                       Wanita
3. Usia:
  - 20-25 Tahun               25-30 Tahun       30-35 Tahun
  - 35-40 Tahun               40-50 Tahun       > 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir:
  - SMA       D3       S1       S2       S3
5. Lama Bekerja:
  - 1-5 Tahun       5-10 Tahun
  - 10-15 Tahun       15-20 Tahun       > 20 Tahun
6. Golongan:
  - Kontrak       I       II       III       IV
7. Penghasilan:
  - 1.000.000       2.000.000       3.000.000
  - 4.000.000       > 5.000.000

### **Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda centang (√) pada kotak alternative jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran anda.

### **Keterangan Skor Penilaian:**

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)



## DAFTAR PERNYATAAN

### 1. Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>A.</b>	<b>Taat terhadap aturan waktu</b>					
1.	Saya hadir ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
2.	Saya pernah pulang lebih awal dikarenakan alasan-alasan tertentu					
<b>B.</b>	<b>Taat terhadap aturan instansi</b>					
1.	Saya pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja					
2.	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan dalam instansi					
<b>C.</b>	<b>Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan</b>					
1.	Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja					
2.	Saya menjaga sikap yang baik dalam lingkungan instansi					
<b>D.</b>	<b>Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan</b>					
1.	Saya sering menunda-nunda waktu kerja					
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku					

### 1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>A.</b>	<b>Kualitas</b>					
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh instansi					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
<b>B.</b>	<b>Kuantitas</b>					
1.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan instansi					
2.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pekerja lain					
<b>C.</b>	<b>Ketepatan waktu</b>					
1.	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan instansi					
2.	Para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
<b>D.</b>	<b>Efektivitas</b>					
1.	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
2.	Para pegawai bekerja sesuai dengan standar instansi dengan mutu hasil yang efektif					
<b>E.</b>	<b>Kemandirian</b>					
1.	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
2.	Para pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

LAMPIRAN KUESIONER

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA MAKASSAR**


---

Kepada Yth,  
**Pegawai Dinas Pariwisata**  
**Di Makassar**

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Hasriani Ramadani  
 Nim : 105721110220  
 Program Studi: Manajemen  
 Semester : 7 (tujuh)  
 No Hp : 087873630039

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Oleh karena itu saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar"

Hormat Saya Peneliti,  
  
 Hasriani Ramadani

**Identitas Responden**

1. Nama: Fitriana Samudra

2. Jenis Kelamin:  
 Pria  Wanita

3. Usia:  
 20-25 Tahun  25-30 Tahun  30-35 Tahun  
 35-40 Tahun  40-50 Tahun  > 50 Tahun

4. Pendidikan Terakhir:  
 SMA  D3  S1  S2  S3

5. Lama Bekerja:  
 1-5 Tahun  5-10 Tahun  
 10-15 Tahun  15-20 Tahun  > 20 Tahun

6. Golongan:  
 Kontrak  I  II  III  IV

7. Penghasilan:  
 1.000.000  2.000.000  3.000.000  
 4.000.000  > 5.000.000

**Petunjuk Penilaian**  
 Berilah tanda centang (✓) pada kotak alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran anda.

**Keterangan Skor Penilaian:**  
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
 2 = Tidak Setuju (TS)  
 3 = Kurang Setuju (KS)  
 4 = Setuju (S)  
 5 = Sangat Setuju (SS)

**DAFTAR PERNYATAAN**

**1. Variabel Disiplin Kerja (X)**

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>A. Taat terhadap aturan waktu</b>						
1.	Saya hadir ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					✓
2.	Saya pernah pulang lebih awal dikarenakan alasan-alasan tertentu		✓			
<b>B. Taat terhadap aturan instansi</b>						
1.	Saya pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja		✓			
2.	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan dalam instansi				✓	
<b>C. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan</b>						
1.	Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda personal selama bekerja					✓
2.	Saya menjaga sikap yang baik dalam lingkungan instansi				✓	
<b>D. Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan</b>						
1.	Saya sering menunda-nunda waktu kerja				✓	
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku					✓

**2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>A. Kualitas</b>						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh instansi					✓
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					✓
<b>B. Kuantitas</b>						
1.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan instansi					✓
2.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pekerja lain			✓		
<b>C. Ketepatan waktu</b>						
1.	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan instansi					✓
2.	Para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan				✓	
<b>D. Efektivitas</b>						
1.	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					✓
2.	Para pegawai bekerja sesuai dengan standar instansi dengan mutu hasil yang efektif					✓
<b>E. Kemandirian</b>						
1.	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten				✓	
2.	Para pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					✓


LAMPIRAN KUESIONER

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS**  
**PARIWISATA KOTA MAKASSAR**

Kepada Yth,  
Pegawai Dinas Pariwisata  
Di Makassar

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini  
 Nama : Hasriani Ramadani  
 Nim : 105721110220  
 Program Studi : Manajemen  
 Semester : 7 (tujuh)  
 No Hp : 087873635039

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Sebelumnya saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar".

Hormat Saya Peneliti,  
  
 Hasriani Ramadani

**Identitas Responden**

1. Nama: Sukemawati  
 2. Jenis Kelamin:  Pria  Wanita  
 3. Usia:  20-25 Tahun  25-30 Tahun  30-35 Tahun  35-40 Tahun  40-50 Tahun  > 50 Tahun  
 4. Pendidikan Terakhir:  SMA  D3  S1  S2  S3  
 5. Lama Bekerja:  1-5 Tahun  5-10 Tahun  10-15 Tahun  15-20 Tahun  > 20 Tahun  
 6. Golongan:  Kontrak  I  II  III  IV  
 7. Penghasilan:  1.000.000  2.000.000  3.000.000  4.000.000  > 5.000.000

**Petunjuk Penilaian**  
 Berilah tanda centang (✓) pada kotak/alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran Anda.

**Keterangan Skor Penilaian:**  
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
 2 = Tidak Setuju (TS)  
 3 = Kurang Setuju (KS)  
 4 = Setuju (S)  
 5 = Sangat Setuju (SS)

**DAFTAR PERNYATAAN**

**1. Variabel Disiplin Kerja (X)**

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>A. Taat terhadap aturan waktu</b>						
1.	Saya hadir ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					✓
2.	Saya pernah pulang lebih awal dikarenakan alasan-alasan tertentu				✓	
<b>B. Taat terhadap aturan instansi</b>						
1.	Saya pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja	✓				
2.	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan dalam instansi					✓
<b>C. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan</b>						
1.	Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja					✓
2.	Saya menjaga sikap yang baik dalam lingkungan instansi					✓
<b>D. Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan</b>						
1.	Saya sering menunda-nunda waktu kerja	✓				
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku					✓

**2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>A. Kualitas</b>						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh instansi					✓
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					✓
<b>B. Kuantitas</b>						
1.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan instansi					✓
2.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pekerja lain				✓	
<b>C. Ketepatan waktu</b>						
1.	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan instansi				✓	
2.	Pada pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan				✓	
<b>D. Efektivitas</b>						
1.	Pada pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan				✓	
2.	Pada pegawai bekerja sesuai dengan standar instansi dengan mutu hasil yang efektif				✓	
<b>E. Kemandirian</b>						
1.	Pada pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					✓
2.	Pada pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					✓

LAMPIRAN KUESIONER

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA MAKASSAR**

Kepada Yth,  
Pegawai Dinas Pariwisata  
Di Makassar

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini  
 Nama : Hasriani Ramadani  
 NIM : 105721110220  
 Program Studi: Manajemen  
 Semester : 7 (tujuh)  
 No Hp : 087873635039

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana. Sebelumnya saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar".

Hormat Saya Peneliti,  
*Hasriani Ramadani*  
Hasriani Ramadani

**Identitas Responden**

1. Nama: *Ulhuw Hairik*

2. Jenis Kelamin:  
 Pria  Wanita

3. Usia:  
 20-25 Tahun  25-30 Tahun  30-35 Tahun  
 35-40 Tahun  40-50 Tahun  > 50 Tahun

4. Pendidikan Terakhir:  
 SMA  D3  S1  S2  S3

5. Lama Bekerja:  
 1-5 Tahun  6-10 Tahun  
 10-15 Tahun  15-20 Tahun  > 20 Tahun

6. Golongan:  
 Kontrak  I  II  III  IV

7. Penghasilan:  
 1.000.000  2.000.000  3.000.000  
 4.000.000  > 5.000.000

**Peringkat Penelitian**  
 Berilah tanda centang (v) pada kotak alternative jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran anda.  
**Keterangan Skor Penilaian:**  
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
 2 = Tidak Setuju (TS)  
 3 = Kurang Setuju (KS)  
 4 = Setuju (S)  
 5 = Sangat Setuju (SS)

**DAFTAR PERNYATAAN**

1. Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>A. Taat terhadap aturan waktu</b>						
1.	Saya hadir ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Saya pernah pulang lebih awal dikarenakan alasan-alasan tertentu					<input checked="" type="checkbox"/>
<b>B. Taat terhadap aturan instansi</b>						
1.	Saya pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja			<input checked="" type="checkbox"/>		
2.	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan dalam instansi					<input checked="" type="checkbox"/>
<b>C. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan</b>						
1.	Saya mengerjakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja					<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Saya menjaga sikap yang baik dalam lingkungan instansi					<input checked="" type="checkbox"/>
<b>D. Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan</b>						
1.	Saya sering menunda-nunda waktu kerja					<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku					<input checked="" type="checkbox"/>

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>A. Kualitas</b>						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh instansi					<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					<input checked="" type="checkbox"/>
<b>B. Kuantitas</b>						
1.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan instansi					<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pekerja lain					<input checked="" type="checkbox"/>
<b>C. Ketepatan waktu</b>						
1.	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan instansi					<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					<input checked="" type="checkbox"/>
<b>D. Efektivitas</b>						
1.	Pada pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Pada pegawai bekerja sesuai dengan standar instansi dengan mutu hasil yang efektif					<input checked="" type="checkbox"/>
<b>E. Kemandirian</b>						
1.	Pada pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Pada pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					<input checked="" type="checkbox"/>

**LAMPIRAN 2 : TABULASI****Tabulasi X : Disiplin Kerja**

NO	Taat Terhadap Aturan Waktu (X.1)		Taat Terhadap Aturan Instansi (X.2)		Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan (X.3)		Taat Terhadap Aturan Melakukan Pekerjaan (X.4)		Total
	X.1.1	X.1.2	X.2.1	X.2.2	X.3.1	X.3.2	X.4.1	X.4.2	
1	3	3	3	3	4	4	3	3	26
2	3	3	4	5	4	4	4	4	31
3	4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	5	3	3	3	3	5	3	3	28
5	3	3	3	4	4	4	3	3	27
6	2	2	1	1	1	1	1	1	10
7	3	3	3	4	3	3	3	3	25
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	2	2	2	2	2	1	1	2	14
10	5	4	4	5	5	5	4	5	37
11	1	1	1	1	2	2	2	1	11
12	3	3	3	3	4	4	3	3	26
13	4	4	4	4	5	5	4	4	34
14	4	5	5	4	5	4	4	4	35
15	3	3	3	5	5	4	4	5	32
16	4	3	3	4	4	4	3	5	30
17	4	4	3	5	5	5	3	4	33

18	3	4	4	4	5	5	3	5	33
19	1	2	1	1	1	1	2	2	11
20	2	2	2	1	1	1	1	1	11
21	3	4	3	5	5	5	3	5	33
22	4	4	4	5	5	5	4	4	35
23	3	4	4	3	5	4	3	5	31
24	2	5	1	1	2	5	1	1	18
25	2	2	1	1	1	1	1	1	10
26	4	4	4	4	5	5	4	4	34
27	5	1	1	1	2	1	1	1	13
28	4	4	3	4	4	4	3	4	30
29	4	4	3	4	5	5	3	5	33
30	2	2	2	1	1	1	1	2	12
31	4	4	4	4	4	5	4	5	34
32	4	4	3	4	4	4	3	4	30
33	4	4	4	4	5	5	3	4	33
34	4	4	3	4	5	5	4	5	34
35	2	2	2	1	1	1	1	1	11
36	4	4	3	4	4	4	3	4	30
37	4	4	5	4	4	4	3	4	32
38	4	4	3	4	5	5	4	4	33
39	4	4	4	4	4	4	3	4	31
40	1	1	5	1	1	1	1	1	12
41	4	5	5	5	5	4	4	4	36
42	2	2	2	2	2	2	2	2	16
43	2	2	2	2	2	2	1	1	14





12	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34
13	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
14	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	35
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
16	5	5	2	2	2	1	1	1	2	1	22
17	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	15
18	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	24
19	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	16
20	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	14
21	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	17
22	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
23	5	3	3	3	5	1	1	1	1	1	24
24	5	1	1	1	2	2	2	4	4	4	26
25	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	43
26	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	41
27	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	45
28	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
30	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	16
31	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
32	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	41
33	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	38
34	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	40
35	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	16
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
37	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	42

38	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
39	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	13
40	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
41	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
42	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
43	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	15
44	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	34
45	5	5	2	2	2	2	2	5	1	1	27
46	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
47	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
48	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	15
49	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
50	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	13



X3.1	Pearson Correlation	.720**	.802**	.724**	.916**	1	.872**	.889**	.901**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.699**	.850**	.551**	.775**	.872**	1	.813**	.812**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4.1	Pearson Correlation	.663**	.723**	.669**	.881**	.889**	.813**	1	.844**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4.2	Pearson Correlation	.658**	.741**	.670**	.869**	.901**	.812**	.844**	1	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Dispilin Kerja	Pearson Correlation	.776**	.856**	.767**	.937**	.970**	.905**	.918**	.926**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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



	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3.1	Pearson Correlation	.523**	.490**	.487**	.536**	1	.349*	.392**	.313*	.378**	.343*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.013	.005	.027	.007	.015	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3.2	Pearson Correlation	.488**	.557**	.702**	.716**	.349*	1	.852**	.711**	.750**	.779**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4.1	Pearson Correlation	.589**	.659**	.814**	.796**	.392**	.852**	1	.819**	.868**	.897**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4.2	Pearson Correlation	.743**	.733**	.740**	.719**	.313*	.711**	.819**	1	.826**	.807**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5.1	Pearson Correlation	.679**	.668**	.774**	.744**	.378**	.750**	.868**	.826**	1	.912**	.901**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5.2	Pearson Correlation	.618**	.607**	.756**	.723**	.343*	.779**	.897**	.807**	.912**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.827**	.853**	.918**	.893**	.559**	.816**	.910**	.880**	.901**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**LAMPIRAN UJI REALIBILITAS VARIABEL X****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	8

**LAMPIRAN UJI REALIBILITAS VARIABEL X****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	10

**LAMPIRAN ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.064	4.457		3.604	.001
	Disiplin Kerja	.490	.160	.403	3.051	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**LAMPIRAN UJI T****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.064	4.457		3.604	.001
	Disiplin Kerja	.490	.160	.403	3.051	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**LAMIRAN UJI R<sup>2</sup>****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 <sup>a</sup>	.162	.145	10.27598

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja



## DISTRIBUSI NILAI T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## DISTRIBUSI NILAI R tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**LAMPIRAN 4 : DOKUMENTASI PEMBAGIAN KUESIONER**



## LAMPIRAN 5 : SURAT IZIN DAN BALASAN



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor :270/05/A.2-II/XI/45/2023 Makassar, 13 November  
 2023

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar**

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Hasriani Ramadani

Stambuk : 105721110220

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas  
 Pariwisata Kota Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian  
 sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
 NIDN: 651 507

*Tembusan:*

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

Nomor : 29363/S.01/PTSP/2023 Kepada Yth.  
 Lampiran : - Walikota Makassar  
 Perihal : **izin penelitian**

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2740/05/C.4-VIII/XI/1445/2023 tanggal 01 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **HASRIANI RAMADANI**  
 Nomor Pokok : 105721110220  
 Program Studi : Manajemen  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
 Alamat : Jl. Sit Alauddin, No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **16 November 2023 s/d 16 Januari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada Tanggal 13 November 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
 2. *Pertinggal.*

Nomor: 29363/S.01/PTSP/2023

**KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

**REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :**

<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20231113285309



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code





**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**  
**DINAS PARIWISATA**

Jl. Urip Sumoharjo No. 58, Makassar 90144. Phone/Fax : 0411 - 424 832

email : [pariwisata@makassarkota.go.id](mailto:pariwisata@makassarkota.go.id) Website <https://explore.makassarkota.go.id>



**REKOMENDASI**

NOMOR: 11421/DISPAR/008/XI/2023

Menindaklanjuti Surat Dari DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU Nomor : 29363/S.01/PTSP/2023 Tanggal 13 November 2023 Perihal " Izin Penelitian " . Maka kami dari Dinas Pariwisata Kota Makassar pada prinsipnya memberikan izin sekaligus memberi data survei kepada :

Nama : **HASRIANI RAMADANI**  
Nim : 105721110220  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : " **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA MAKASSAR** "

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 16 November 2023

Ditandatangani secara elektronik oleh:  
Kepala Dinas Pariwisata



**Muhammad Roem, S.STP., M.Si.**  
Pangkat : Pembina Tk. I  
Nip : 19831110 200212 1 001







**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**  
**DINAS PARIWISATA**



Jl. Urip Sumoharjo No. 58, Makassar 90144. Phone/Fax : 0411 - 424 832  
[E : mksombere@gmail.com ] - [ T : @mks\_sombere ] - [ W : www.tourism-makassar.id ]  
Facebook Fanpage: Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Makassar

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 11788/DISPAR/008/XI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Muhammad Roem, S.STP., M.Si**  
Nip : 19831110 200212 1 001  
Pangkat/Gol : Pembina Tingkat I / IVb  
Jabatan : Kepala Dinas Pariwisata Kota Makassar

Menerangkan bahwa mahasiswa(i) di bawah ini :

Nama : **HASRIANI RAMADANI**  
NIM / Jurusan : 105721110220 / Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa

Telah melaksanakan kegiatan Penelitian di Dinas Pariwisata Kota Makassar pada tanggal 22-24 November 2023

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 27 November 2023

Ditandatangani secara elektronik oleh:  
Kepala Dinas Pariwisata



**Muhammad Roem, S.STP., M.Si.**  
Pangkat: Pembina Tk. I  
Nip : 19831110 200212 1 001

## LAMPIRAN 6 : SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**  
 Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881 593, Fax. (0411) 865588

  
**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
 Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Hasriani Ramadani  
 Nim : 105721110220  
 Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	21 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	3 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 18 Maret 2024  
 Mengetahui,  
 Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,  
  
 Nursinah Syam, M.I.P  
 NBM. 964 591



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
 Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
 Website: www.library.unismuh.ac.id  
 E-mail : [perpustakaan@unismuh.ac.id](mailto:perpustakaan@unismuh.ac.id)

## LAMPIRAN 7 : BUKTI TES PLAGIASI PERBAB

asriani Ramadani 105721110220 BAB I

ORIGINALITY REPORT


9%	9%	2%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

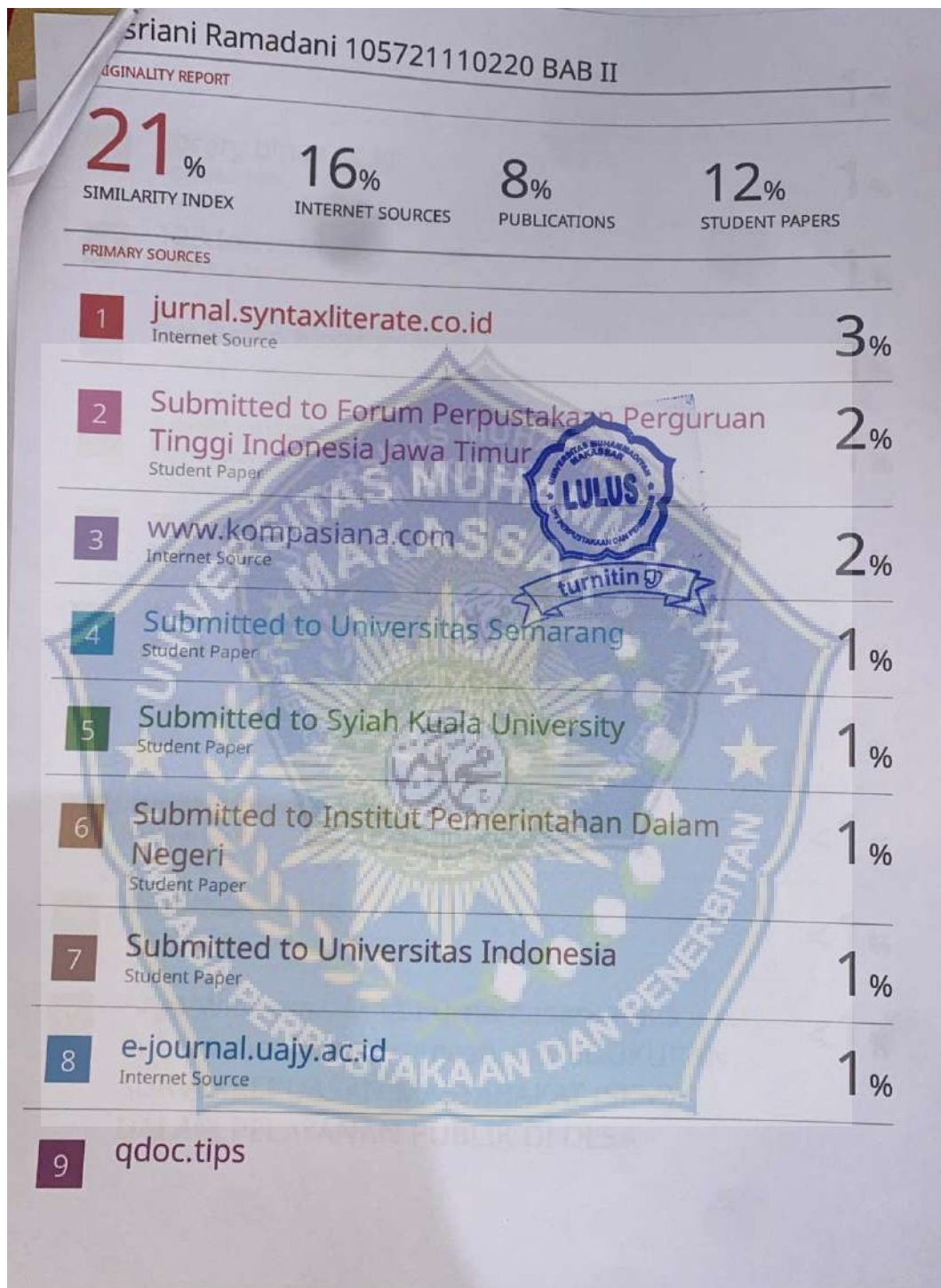
PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes  On Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On





asriani Ramadani 105721110220 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[ecampus.iainbatusangkar.ac.id](http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id)

Internet Source

3%

2

Submitted to Universitas Islam Riau

Student Paper

2%

3

Submitted to IAIN Bengkulu

Student Paper

2%

4

123dok.com

Internet Source

2%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%



Triani Ramadani 105721110220 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<b>adoc.pub</b> Internet Source	1%
2	<b>holongmarinacom.blogspot.com</b> Internet Source	1%
3	<b>peraturan.go.id</b> Internet Source	<1%
4	<b>kependudukan.denpasar.go.id</b> Internet Source	<1%
5	<b>docplayer.info</b> Internet Source	<1%
6	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet Source	<1%
7	<b>lib.unnes.ac.id</b> Internet Source	<1%
8	<b>pt.scribd.com</b> Internet Source	<1%
9	<b>repository.iainbengkulu.ac.id</b> Internet Source	<1%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAGELANG  
PUSHTAKAAN DAN PENERBITAN

LULUS

turnitin

Asriani Ramadani 105721110220 BAB V

ORIGINALITY REPORT

<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	paj.upnjatim.ac.id Internet Source	2%
2	nugraheniseptember.blogspot.com Internet Source	1%
3	arsitamient.blogspot.com Internet Source	1%
4	www.scribd.com Internet Source	1%
5	documents.mx Internet Source	1%

Exclude quotes  Off

Exclude bibliography  Off

Exclude matches  Off

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA  
PUSAT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN  
LULUS  
turnitin

## BIOGRAFI PENULIS



HASRIANI RAMADANI, Panggilan Rini lahir di Bulukumba pada tanggal 12 November 2002 dari pasangan suami istri Bapak Irsan dan Ibu Rosmiati. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Syekh Yusuf VI Katangka, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Penulis mengenyam Pendidikan di SDN 297 Matekko pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP Negeri 4 Bulukumba pada tahun 2014 sampai dengan 2017, selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Negeri 19 Bulukumba dari tahun 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.