

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PARIWISATA PROVINSI SUMATERA BARAT**



**YUDI WARMAN**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
Wisuda Periode September 2017**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PARIWISATA PROVINSI SUMATERA BARAT**

**YUDI WARMAN**

**Artikel Ini Disusun Berdasarkan Skripsi Yudi Warman Untuk Persyaratan  
Wisuda Periode September 2017 Dan Telah Diperiksa/Disetujui Oleh  
Kedua Pembimbing**

**Padang, Agustus 2017**

**Disetujui Oleh :**

**Pembimbing I (Satu)**



**Dra. Silfeni, M.Pd**  
**NIP. 19521028 198110 2001**

**Pembimbing II (Dua)**



**Feri Ferdian, SST, MM**  
**NIDN. 0026029201**

# **PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA PROVINSI SUMATERA BARAT**

**Yudi Warman<sup>1</sup>, Silfeni<sup>2</sup>, Feri Ferdian<sup>2</sup>**  
**Program Studi D4 Manajemen Perhotelan**  
**Jurusan Pariwisata**  
**FPP Universitas Negeri Padang**  
**email: [yudiwarman1992@gmail.com](mailto:yudiwarman1992@gmail.com)**

## **Abstrak**

Penelitian ini berawal dari observasi dan pengalaman peneliti sewaktu melaksanakan kegiatan pengalaman lapangan industri di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat, bahwa adanya penurunan kinerja terhadap disiplin pegawai dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Disiplin (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala *likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin berada pada kategori cukup baik (45%), (2) Kinerja Pegawai berada pada kategori cukup baik (60%), (3) Disiplin mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 64,9% dan 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,880 dengan nilai t hitung 8,608 pada sig. 0,000 < 0,05. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan disiplin akan meningkatkan 0,880 satuan kinerja pegawai.

## **Abstract**

The research started from observation and experience of researcher while doing activity of industrial field experience at Tourism Office of West Sumatera Province, that there is decreasing performance to employee discipline in work. The purpose of research is to see how big the influence of variable discipline (X) to Employee Performance (Y) in the Tourism Office of West Sumatra Province. The sample of the in this research were 42 people taken using the technique of sampling proportionate stratified random sampling. The data collection was done with the questionnaire using scale likert that they are highly capable validity and reliability. This research result indicates that : (1) The discipline in the category sufficient (45%), (2) The Employee Performance is at category sufficient (60%) (3) The discipline affect Employee Performance of 64,9 % and 35,1% influenced by other factors. Then obtained regression coefficient value of 0.880 with a value of t arithmetic 8.608 on sig. 0,000 < 0.05. This means that each increase of 1 unit discipline will increase 0.880 units of employee performance.

---

<sup>1</sup> Prodi D4 Manajemen Perhotelan untuk wisuda periode Septembert 2017

<sup>2</sup> Dosen Jurusan Pariwisata FPPP-UNP

## **A. Pendahuluan**

Pariwisata adalah fenomena pergerakan manusia, barang dan, jasa yang sangat kompleks, ia terkait erat dengan organisasi, hubungan-hubungan kelembagaan dan individu, kebutuhan layanan, dan sebagainya (Damanik dan Weber, 2006:1). Oleh sebab itu industri pariwisata melibatkan pemerintah dalam pengembangan pariwisata nasional atau daerah.

Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat merupakan bagian pemerintahan yang terlibat dalam pengembangan pembangunan kepariwisataan di Provinsi Sumatera Barat. Oleh sebab itu sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan industri/perusahaan, karena hakikatnya sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Kondisi yang optimal juga berpengaruh terhadap keberhasilan atau kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2000:234) mengemukakan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002), yaitu: kompensasi, komitmen organisasi,

motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komunikasi, dan disiplin.

Menurut Rivai (2004:44), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Adapun indikator dari disiplin menurut Dharmawan (2011:8) mengatakan, “Indikator disiplin yaitu kehadiran, dan ketaatan dan kepatuhan”.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti selama melakukan Pengalaman Lapangan Industri di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat pada bulan Agustus - Desember 2016 diketahui beberapa permasalahan diantaranya: (1) Tahun 2015 kegiatan yang teralisasi rata-rata 99,58%, sedangkan pada tahun 2016 menurun menjadi 93,83%. (2) Sering terlambatnya para pegawai dalam masuk jam kantor dengan rata-rata 28,01%. (3) Pegawai pulang cepat dengan rata-rata 5,27%. (4) Pegawai sering meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja berlangsung. (5) Pegawai terlambat mengumpulkan laporan kerja pada tahun 2016 dengan rata-rata 10,9 %. (6) Sering terjadinya konflik dan kecemburuan sosial antar pegawai. (7) Enam program kerja tidak terlaksanakan pada tahun 2016 di Bidang Destinasi. (8) Empat dari 10 orang pegawai mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Mendeskripsikan tentang disiplin pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat. (2) Mendeskripsikan

Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat. (3)  
Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata  
Provinsi Sumatera Barat.

## **B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2017 yaitu sebanyak 73 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan *skala likert*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk mengetahui data penelitian perlu disusun instrument penelitian. Instrumen penelitian yang telah disusun tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah menstabilasi data dan deskripsi data. Setelah data terkumpul selanjutnya data dianalisis untuk mengetahui apakah data penelitian tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat.

Uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas terhadap data penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan bantuan program *SPSS 16.00*. Selanjutnya analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Disiplin

Data disiplin dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 19 butir soal yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya angket disebarakan kepada 42 responden untuk dijawab, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 1. Disiplin (X)**

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>f</b>	<b>(%)</b>
Sangat Baik	75	1	2
Baik	63 -< 75	12	29
<b>Cukup Baik</b>	<b>51 -&lt; 63</b>	<b>19</b>	<b>45</b>
Buruk	39 -< 51	10	24
Sangat Buruk	39	0	0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2017 (Diolah)*

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dijelaskan bahwa dari 42 orang untuk variabel disiplin dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak 2% responden termasuk kategori sangat baik, 29% responden termasuk kategori baik, 45% responden termasuk kategori cukup, 24% responden termasuk kategori buruk, dan 0% responden kategori sangat buruk. Berdasarkan perhitungan statistik variable disiplin terlihat persentase sebesar 45% berada pada rentang skor 51 -< 63 dengan kategori cukup baik.

### 2. Kinerja Pegawai

Data kinerja pegawai dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 28 butir soal yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya angket disebarakan kepada 42 responden untuk dijawab, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

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

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>(%)</b>
Sangat Baik	112	0	0
Baik	93 -< 112	9	21
<b>Cukup Baik</b>	<b>75 -&lt; 93</b>	<b>25</b>	<b>60</b>
Buruk	56 -< 75	8	19
Sangat Buruk	56	0	0
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2017 (Diolah)*

Berdasarkan Tabel 2 di atas dijelaskan bahwa dari 42 orang untuk variabel kinerja pegawai dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak 0% responden termasuk kategori sangat baik, 21% responden termasuk kategori baik, 60% responden termasuk kategori cukup, dan 19% responden termasuk kategori buruk, dan 0% responden kategori sangat buruk. Berdasarkan perhitungan statistik variable kinerja pegawai terlihat persentase sebesar 60% berada pada rentang skor 75 -< 93 dengan kategori cukup baik.

#### **D. Uji Persyaratan Analisis**

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.00. pengujian normalitas disiplin dan kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data adalah 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Table 3. Uji Normalitas**

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Disiplin	Kinerja
N		42	42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	58.81	85.40
	Std. Deviation	9.462	10.336
Most Extreme Differences	Absolute	.081	.112
	Positive	.081	.108
	Negative	-.079	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.526	.727
Asymp. Sig. (2-tailed)		.945	.666

a. Test distribution is Normal.

Sumber: *Data Primer, 2017 (Diolah)*

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui nilai Asymp Sig untuk variable disiplin adalah 0,945 dan untuk kinerja pegawai adalah 0,666. Dengan nilai Sig > dari 0,05, maka dikatakan bahwa kedua data terdistribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah kedua sampel homogeny yaitu mempunyai varians yang sama atau tidak antara variabel disiplin (X) dengan variable kinerja pegawai (Y). untuk pengujian ini digunakan uji *Test of Homogeneity of Variances* menggunakan bantuan program SPSS 16.00. Hasil analisi uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:.

**Tabel 4. Uji Homogenitas****Test of Homogeneity of Variances**

Kinerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.997	12	22	.077

*Sumber: Data Primer, 2017 (Diolah)*

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas pada Tabel 4 di atas, diperoleh nilai Sig adalah 0,077 dengan taraf signifikansi  $> 0,05$ . Ini artinya nilai signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau bersifat homogen.

**3. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5. Uji Linieritas****ANOVA Table**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Between Groups (Combined)	3682.652	19	193.824	6.114	.000
Disiplin                      Linearity	2844.563	1	2844.563	89.725	.000
Deviation from Linearity	838.090	18	46.561	1.469	.194
Within Groups	697.467	22	31.703		
Total	4380.119	41			

*Sumber: Data Primer, 2017 (Diolah)*

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 5 di atas, diperoleh nilai Signifikan *Deviation From Linearity* adalah 0,194 dengan taraf signifikansi  $> 0,05$ , yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable disiplin (X) dan kinerja pegawai (Y)

## E. Pengujian Hipotesis

Uji analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variable dengan variable lainnya. Hasil uji analisis regresi linear sederhana diperoleh dengan menggunakan program *SPSS 16.00*, dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variable dengan variable lainnya. Hasil uji analisis regresi linear sederhana diperoleh dengan menggunakan program *SPSS 16.00*, dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 6. Koesfisien Determinasi (*R Square*)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.649	.641	6.196

a. Predictors: (Constant)

Berdasarkan Tabel 6 diatas diperoleh R Square = 0,649, artinya pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 64,9%, sedangkan 35,% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti: kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komunikasi.

**Tabel 7. Signifikansi**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2844.563	1	2844.563	74.099	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1535.556	40	38.389		
	Total	4380.119	41			

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 7 di atas diperoleh nilai signifikan pada F hitung 74,099 dengan sig. 0,000 < 0,05, artinya variabel disiplin dapat menjelaskan variabel kinerja secara signifikan.

**Tabel 8. Koefisien Regresi Variabel X Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.633	6.090		5.523	.000
Disiplin	.880	.102	.806	8.608	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 8 diatas terdapat nilai persamaan regresi

$$Y = a + bX = 33,633 + 0,880 X$$

Nilai konstanta sebesar 33,633 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh disiplin nilai skala kinerja pegawai sebesar 33,633. Koefisien regresi sebesar 0,880 dengan nilai t hitung 8,608 pada sig. 0,000 < 0,05, artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan disiplin akan meningkatkan 0,880 satuan kinerja pegawai.

## F. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dibuat pembahasan tentang disiplin dengan kinerja pegawai serta pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dari analisis dapat diketahui bahwa variabel independen (disiplin) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Penjelasan adalah sebagai berikut:

### 1. Disiplin (X)

Hasil analisis penelitian variable disiplin dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak 2% responden menunjukkan kategori sangat baik, 29% responden menunjukkan kategori baik, 45% responden menunjukkan kategori cukup baik, 24% responden menunjukkan kategori buruk, dan 0% responden menunjukkan kategori sangat buruk. Berdasarkan pengkategorian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat secara keseluruhan dikategorikan cukup baik, dengan persentase sebesar 45% berada pada rentang skor 51 -< 63.

### 2. Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari 42 orang responden tentang variable kinerja pegawai dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak 0% orang responden menunjukkan kategori sangat baik, 21% responden orang menunjukkan kategori baik, 60% orang responden menunjukkan kategori cukup, dan 19% responden menunjukkan kategori buruk, dan 0% orang responden menunjukkan kategori sangat buruk. Berdasarkan

pengkategorian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat secara keseluruhan dikategorikan cukup baik, dengan persentase sebesar 60% berada pada rentang skor 75 -< 93.

### 3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 64,9% dengan sig. 0,000. Karena nilai sig. 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komunikasi.

## G. Kesimpulan dan Saran

### 1. Kesimpulan

- a. Hasil penelitian tentang disiplin pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat dari indikator yang telah ditentukan secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase 45%.
- b. Hasil penelitian tentang kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat dari indikator yang telah ditentukan secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik, dengan presentase 60%.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 64,9% dengan taraf sig. 0,000 < 0,05. Sedangkan

35,1% diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan pengunjung seperti kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komunikasi

## 2. Saran

- a. Bagi Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat, sesuai dengan penelitian tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat maka diperoleh hasil pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dikategorikan cukup baik. Oleh sebab itu untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai diharapkan institusi memberikan penghargaan kepada pegawai yang berdisiplin tinggi dan mempunyai kinerja yang sangat baik, seperti memberikan paket liburan ketempat wisata nasional maupun internasional.
- b. Bagi jurusan Pariwisata, diharapkan dapat menambah dan melengkapi buku referensi dipergustakaan sehingga dapat mempermudah mahasiswa dalam melakukan penulisan khususnya mengenai penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia.
- c. Bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut, disarankan agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komunikasi.

## DAFTAR PUSATAKA

- Damanik, Janianton dan Weber, Helmut F. (2006). *Perencanaan Ekowisata*. Yogyakarta : PUBAR UGM & Andi Yogyakarta
- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Bali: Tesis. Universitas Udayana Denpasar.
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

**Catatan:** Artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Dra. Silfeni, M.Pd. dan Pembimbing II Feri Ferdian, S.ST, MM.