



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng

Nuranita Fitriani^{1*}, M. Ikhwan Maulana Haeruddin², Zainal Ruma³, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo⁴, Rezky Amalia Hamka⁵

¹⁻⁵ Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email : nuranitafitrianiwahab@gmail.com *

Abstract, *This study aims to determine the influence of work discipline on employee performance at the Bantaeng Regency Culture and Tourism Office. This sampling method uses saturated sampling, which is the entire population of 45 respondents with a quantitative research method. Data collection was obtained through interviews and questionnaire distribution directly (offline). The data analysis techniques used to analyze the relationship between independent variables and dependent variables are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, namely normality tests, linearity tests, and homokedasticity tests, hypothesis tests used Partial tests (t-test), and determination coefficients (R2 test). The results of this study show that work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the Bantaeng Regency Culture and Tourism Office.*

Key words: *Work Discipline, Employee Performance, Bantaeng Regency Culture*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. Metode pengambilan sampel ini menggunakan *sampling jenuh* yaitu keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 45 responden dengan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner secara langsung (*offline*). Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji homokedastisitas, uji hipotesis yang digunakan Uji Parsial (Uji t), dan koefisien determinasi (Uji R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pariwisata Kabupaten Bantaeng

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu instansi. Melalui rangkaian kegiatan didalam organisasi sangat penting yang namanya manajemen dan pegawai, Kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Faktor manusia dalam kehidupan berorganisasi merupakan masalah utama. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Pegawai adalah penggerak kegiatan suatu organisasi. Peningkatan kinerja pegawai membawa kemajuan bagi suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Siagian (2002) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pegawai memerlukan petunjuk kerja organisasi agar pelaksanaannya dapat dilaksanakan sesuai rencana dan harus didukung dengan peraturan kerja untuk menciptakan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan dari orang-orang dalam organisasi tersebut terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Rahayu dan Ajimat, 2018). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Mengingat pentingnya disiplin kerja bagi pegawai, maka pegawai diharapkan selalu berusaha untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang baik. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik itu kualitatif maupun kuantitatif (Robbins dan Judge 2017) dalam (Carvalho et al., 2020) Semua kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan usaha perusahaan atau organisasi merupakan salah satu bentuk kinerja. Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan.

Permasalahan kinerja menjadi faktor yang penting bagi Dinas Kebudayaan Pariwisata Kabupaten Bantaeng karena akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan otonomi daerah. Sebagaimana ditegaskan dalam UU No. 32 Tahun 2004 diketahui, bahwa dengan otonomi daerah tersebut, pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya, sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat, melalui program dan pelayanan umum yang lebih baik. Salah satu tujuan pemberian otonomi daerah adalah dalam rangka peningkatan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan di daerah,

terutama dalam hal pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan rakyat. Disamping UU tersebut, ada beberapa aturan lainnya yaitu PP No. 42 tahun 2004 tentang kode etik Pegawai Negeri Sipil, serta PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mendorong pegawai untuk dapat lebih produktif pada sistem karir maupun prestasi kerja.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau kantor dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu organisasi/ perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Salah satu faktor disiplin yang akan memberi dampak pada kinerja adalah sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016:193) “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Sedangkan menurut Siagian (2014:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentukan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan, terutama kedisiplinan terhadap waktu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan oleh seorang pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik, maka setiap tujuan yang diinginkan akan tercapai optimal. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas membantu melaksanakan pekerjaan pemerintah yaitu mengelola pariwisata dan kebudayaan yang ada di suatu daerah, serta pemantauan dan pelaporan di bidang daya tarik wisata meliputi pengembangan Kawasan Strategis Pariwisata Daerah. Pegawai merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu pengelolaannya perlu dilakukan secara efektif dan efisien mungkin.

Semua organisasi atau lembaga pemerintahan pasti mempunyai aturan yang harus ditaati baik secara tertulis maupun tidak dan organisasi atau lembaga pendidikan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas, tetapi pencapaian tujuan organisasi masih rendah, diantaranya masalah kedisiplinan. Sehubungan dengan hal tersebut, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng memerlukan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai kinerja pegawai yang baik dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng, terdapat beberapa masalah mengenai disiplin kerja para pegawai yaitu masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, adanya pegawai yang keluar masuk pada saat jam kerja, dan adanya pegawai yang tidak berada di tempat ataupun di ruangnya melainkan melakukan aktifitas yang tidak produktif sesuai dengan tuntutan kerjanya masing-masing sehingga membuat pekerjaan pegawai tertunda, serta masih kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Hal ini didukung oleh data di bawah ini yang didapatkan dari kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng mengenai jumlah data absensi pegawai pada tahun 2022:

Tabel 1 Rekap Absensi Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi				
				alpa	Sakit	Izin	Cuti	Terlambat
1.	Januari	45	21	6	2	3	2	10
2.	Februari	45	18	4	3	4	3	10
3.	Maret	45	22	7	3	3	3	10
4.	April	45	19	5	1	3	2	9
5.	Mei	45	15	8	0	3	4	3
6.	Juni	45	21	3	2	2	4	11
7.	Juli	45	21	5	5	0	3	5
8.	Agustus	45	22	4	1	3	2	10
9.	September	45	22	2	0	4	1	6
10.	Oktober	45	21	5	5	5	8	11
11.	November	45	22	4	0	3	5	6
12.	Desember	45	22	5	1	8	8	10

Total	246	58	23	41	45	101
--------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin seperti pegawai yang tidak hadir (alpha) dan terlambat, berdasarkan tabel tersebut pegawai paling banyak memiliki jumlah keterlambatan dalam setahun ada 101 kali. Tingginya tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program pekerjaannya dan dalam kegiatan lembaga dinas perusahaannya. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja pegawai yang rendah sehingga dapat memperburuk citra instansi dan tidak produktivitas pegawai dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng, beberapa masalah ditemukan antaranya: bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng dapat dikatakan masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada jam kerja masih kurang dalam memanfaatkan waktu misalnya kurang tertibnya pegawai dalam bekerja, sering terlambat masuk kerja dan absensi serta cara kerja yang ditentukan oleh organisasi belum maksimal, kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masih kurang efektif sehingga pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan temuan ini diinstansi berbeda dilokasi yang sama mendapati kasus serupa yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2020) menyatakan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng mengalami rendahnya kinerja pegawai dalam berbagai aspek. Hal ini mencakup kualitas kerja, cara kerja, mekanisme kerja, dan kuantitas kerja. Pegawai juga dinilai kurang tepat waktu dalam datang kerja, kurang memiliki kerjasama, serta kurang mandiri dalam mengambil keputusan, baik yang bersifat internal maupun yang terkait dengan masalah eksternal. Fenomena ini mencerminkan tantangan dalam manajemen kinerja yang dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan dan efektivitas organisasi.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2015:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kebudayaan

dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng, tepatnya di Jl.A. Mannapiang, Kabupaten Bantaeng, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian berlangsung selama 3 bulan (April – Juni 2024).

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Sampel Jenuh. Maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yakni sebanyak 45 pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode observasi awal, wawancara dan kuesioner.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan analisis data, hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Uji Validitas

Semua item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3.

- Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7.

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

- Uji Linearitas

Hubungan antara variabel independen (disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai) bersifat linear.

- Uji Homoskedastisitas

Tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas, yang berarti varians residual dari setiap pengamatan adalah konstan.

Uji Hipotesis

- Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

- **Koefisien Determinasi (R^2)**

Nilai R^2 sebesar 0,45 menunjukkan bahwa 45% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya 55% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rekap Absensi Pegawai

Berikut adalah rekap absensi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng Tahun 2022:

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Alpa	Sakit	Izin	Cuti	Terlambat
1	Januari	45	21	6	2	3	2	10
2	Februari	45	18	4	3	4	3	10
3	Maret	45	22	7	3	3	3	10
4	April	45	19	5	1	3	2	9
5	Mei	45	15	8	0	3	4	3
6	Juni	45	21	3	2	2	4	11
7	Juli	45	21	5	5	0	3	5
8	Agustus	45	22	4	1	3	2	10
9	September	45	22	2	0	4	1	6
10	Oktober	45	21	5	5	5	8	11
11	November	45	22	4	0	3	5	6
12	Desember	45	22	5	1	8	8	10

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2022

Hasil Analisis Statistik

Berdasarkan data yang telah dianalisis, berikut adalah hasil statistik yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai:

- Nilai t hitung: 3,45
- Nilai t tabel: 2,02
- Signifikansi: 0,001
- Koefisien Determinasi (R^2): 0,45

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam penelitian ini, disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,45, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,02, dengan nilai signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Jufrizen (2021), disiplin kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Disiplin kerja yang tinggi akan memastikan bahwa pegawai hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan mematuhi peraturan yang ada

Relevansi dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Pranitasari (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Putra dan Fernos (2023) juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Mereka menyimpulkan bahwa pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif dan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Dalam konteks yang lebih luas, disiplin kerja tidak hanya berdampak pada efisiensi individual tetapi juga pada efisiensi organisasi. Disiplin kerja yang baik mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan, meningkatkan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, dan membangun budaya kerja yang positif di antara pegawai. Dengan kata lain, disiplin kerja yang baik dapat menjadi fondasi bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Implikasi Praktis

Berdasarkan temuan ini, beberapa rekomendasi praktis yang dapat diberikan untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- **Peningkatan Pengawasan dan Penegakan Aturan**

Meningkatkan pengawasan terhadap kehadiran dan ketepatan waktu pegawai serta penegakan aturan disiplin yang lebih tegas. Dengan adanya pengawasan yang baik, pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk mematuhi aturan yang ada.

- **Pelatihan dan Pengembangan**

Mengadakan pelatihan yang fokus pada peningkatan disiplin kerja dan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti manajemen waktu, etika kerja, dan teknik-teknik motivasi diri .

- **Pemberian Insentif**

Memberikan insentif atau penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang baik sebagai bentuk motivasi. Insentif ini dapat berupa bonus, penghargaan dalam bentuk sertifikat, atau promosi jabatan. Pemberian insentif yang tepat dapat memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan disiplin kerja mereka .

Selain itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memastikan bahwa pegawai memiliki akses terhadap sumber daya yang diperlukan, menciptakan komunikasi yang baik antara manajemen dan pegawai, serta memberikan umpan balik yang konstruktif secara teratur. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih disiplin.

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja pegawai sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan mengimplementasikan rekomendasi yang telah disebutkan, diharapkan organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif.

4. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,45 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,02, dengan nilai signifikansi 0,001. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2)

sebesar 0,45 menunjukkan bahwa 45% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sementara sisanya 55% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jufrizen (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Prinitasari (2021) juga menegaskan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian oleh Putra dan Fernos (2023) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

Berdasarkan temuan ini, beberapa rekomendasi praktis dapat diberikan untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai, antara lain peningkatan pengawasan dan penegakan aturan, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian insentif kepada pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Peningkatan disiplin kerja pegawai sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23. <https://scholar.archive.org/work/2n42zxdlobhetl4qvf3yq3kbdi/access/wayback/https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/download/8838/pdf>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/866>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/652>

- Pranitasari, D. (2021). Analisis Disiplin Kerja. Akuntansi dan Manajemen, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18. <http://repository.stei.ac.id/4602/>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(3), 561-570. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1325>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 3(2), 617-629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(2), 1781-1881. <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/1443>
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somabawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2). <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/237/195>