PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA PROVINSI SUMATERA BARAT

SKRIPSI

Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sains Terapan

YUDI WARMAN
1302608/2013

PROGRAM STUDI DIV MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
Jl.Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telp. (0751) 7051186
e-mail : kkunp.info@gmail.com

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Yudi Warman
NIM/TM	: 1302608/2013
Program Studi	: DIV Manajemen Perhotelan
Jurusan	: Pariwisata
Fakultas	: Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul :

"Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat" adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dan karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun di masyarakat negara.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Padang, Agustus 2017

Diketahui
Ketua Jurusan Pariwisata FPP-UNP

Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP. 19620530 198803 2001

Saya yang memenyatakan,

Yudi Warman
NIM. 1302608/2013

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama	: Yadi Warman
NIM/BP	: 1302608/2013
Program Studi	: DIV Manajemen Perhotelan
Fakultas	: Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2017

Disetujui Oleh :

Pembimbing I	Pembimbing II
Dra. Siffeni, M.Pd	Feri Ferdian, SST, MM
NIP. 19521028 198110 2001	NIDN. 0026029201

Mengetahui

Ketua Jurusan Pariwisata

Fakultas Pariwisata dan Perhotelan

Universitas Negeri Padang

Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd

NIP. 19620530 198803 2001

HALAMAN PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi DIV Manajemen Perhotelan, Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata Dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Judul	: Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat
Nama	: Yudi Warman
NIM/BP	: 1302608/2013
Program Studi	: DIV Manajemen Perhotelan
Fakultas	: Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2017

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
Ketua	: Dra. Silfeni, M.Pd	1.
Sekretaris	: Feri Ferdian, SST, MM	2.
Anggota	: Dr. Yuliana, SP, M.Si	3.
Anggota	: Youmil Abrian, SE, MM	4.
Anggota	: *Hijriyantomi Sayuthie, S.IP, MM*	5.

ABSTRAK

Yudi Warman, 2017: Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat

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, seperti tahun 2015 kegiatan yang terialisasi rata-rata 99,58%, sedangkan pada tahun 2016 menurun menjadi 93,83%, pegawai sering terlambat masuk, pegawai pulang cepat, pegawai sering meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja berlangsung, pegawai terlambat mengumpulkan laporan kerja, sering terjadinya konflik dan kecemburuan sosial antar pegawai, dua orang pegawai tidak pernah bekerja, enam program kerja tidak terlaksanakan di Bidang Destinasi. Berdasarkan permasalahan di atas penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mendeskripsikan disiplin pegawai di Dispar Prov. Sumbar, 2) Mendeskripsikan kinerja pegawai di Dispar Prov. Sumbar, dan 3) Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Dispar Prov. Sumbar.

Jenis penelitian digolongkan kepada penelitian assosiasi kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dispar Prov. Sumbar. Sampel penelitian berjumlah 42 orang dengan teknik pengambilan sampel adalah *Proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data dianalisis melalui analisis deskripsi dan regresi linear sederhana dengan bantuan program komputer *SPSS* versi 16.00.

Berdasrkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa: 1) Disiplin pegawai Dispar Prov. Sumbar berada pada kategori cukup baik (45%), 2) Kinerja Pegawai berada pada kategori cukup baik (60%), 3) Hasil uji hipotesis regresi linear sederhana diperoleh R *Square* sebesar 0,649, artinya disiplin mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 64,9%, dan 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komunikasi. Maka hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunian-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat". Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Proses penyusunan proposal hingga selesainya skripsi ini, penulis telah banyak mendapakan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dra. Silfeni, M.Pd selaku Penasehat Akademik sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan arahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Feri Ferdian, SST, MM, selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Yuliana, SP, M.Si, selaku Penguji I yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat untuk kesempurnaan skripsi ini.

6. Bapak Youmil Abrian, SE, MM, selaku Penguji II yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Bapak Hijriyantomi Suyuthie, S.iP, MM, selaku Penguji III yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat untuk kesempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh staf pengajar, teknisi dan administrasi pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
9. Kepala Dinas dan Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan kerjasama yang baik kepada penulis selama pembuatan skripsi ini.
10. Buat mama, papa, kakak-kakak dan adik adik tersayang, terima kasih atas doa dan semua dukungan yang telah diberikan selama ini. Jasa dan pengorbanan mama dan papa takkan mampu ananda gantikan.
11. Seluruh rekan-rekan Manajemen Perhotelan terutama angkatan 2013 yang telah memberikan dorongan dan doa kepada penulis.
12. Berbagai pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Padang, Agustus 2017
Penulis

Yudi Warman
Nim. 1302608/2013

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **vii**
DAFTAR GAMBAR ..... **ix**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**
BAB I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Batasan Masalah 9
D. Rumusan Masalah 9
E. Tujuan Peneltian 10
F. Manfaat Penelitian 10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA
A. Kajian Teori 12
1. Kinerja Kerja 12
a. Pengertian Kinerja 12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 13
c. Penilaian Kinerja 14
d. Indikator-indikator Kinerja 16
2. Disiplin 25
1. Pengertian Disiplin 25
2. Indikator-indikator Disiplin 26
B. Kerangka Konsep 30
C. Hipotesis 31
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 32
B. Tempat dan Waktu Penelitian 32

C. Variabel Penelitian 32
D. Definisi Operasional 33
E. Populasi dan Sampel Penelitian 34
1. Populasi 34
2. Sampel Penelitian 35
F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data 37
1. Jenis Data 37
2. Teknik Pengumpulan Data 37
G. Instrumen Penelitian 38
H. Uji Coba Instrumen 40
1. Uji Validitas 40
2. Uji Reliabilitas Angket 41
I. Teknik Analisis Data 43
1. Mentabulasi Data 43
2. Deskripsi Data 44
J. Uji Persyaratan Analisis 44
1. Uji Normalitas 45
2. Uji Homogenitas 45
3. Uji Linieritas 46
K. Pengujian hipotesis 46
1. Uji Regresi Linier Sederhana 46

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian 48
1. Deskripsi Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat 48
2. Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat 50
B. Deskripsi Karakteristik Pegawai 55
1. Karakteristik Berdasarkan Bidang/ Bagian Pekerjaan 55
2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin 56
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian 56
1. Deskripsi Variabel Penelitian 56

2. Deskripsi Variabel Disiplin 58
3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai 73
D. Uji Persyaratan Analisis 97
1. Uji Normalitas 97
2. Uji Homogenitas 98
3. Uji Linearitas 99
E. Uji Hipotesis 100
1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana 100
F. Pembahasan 101
1. Disiplin (X) 101
2. Kinerja Pegawai (Y) 107
3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat 114
BAB V. PENUTUP
A. Kesimpulan 117
B. Saran 119
DAFTAR PUSTAKA 123
LAMPIRAN 126

DAFTAR TABEL

1. Kehadiran Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 5
2. Data Keterlambatan Pengumpulan Laporan Kerja di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat 2016..... 6
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai..... 7
4. Data Populasi Pegawai Dinas Pariwisata Sumatera Barat 2017 34
5. Teknik Pengambilan Sampel..... 37
6. Pilihan Jawaban Skala Likert Pada Variabel X Dan varibel Y 38
7. Kisi-kisi Operasional variabel penelitian..... 39
8. Hasil Analisis Validitas..... 41
9. Interprestasi Nilai r (Alpa Cronbach)..... 42
10. Reliabilitas Disiplin..... 42
11. Reliabilitas Kinerja..... 43
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang/ Bagian Pekerjaan 55
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56
14. Deskripsi Variabel Disiplin (X) dan Kinerja (Y)..... 57
15. Deskripsi Variabel Disiplin (X) 58
16. Klasifikasi Skor Variabel Disiplin 59
17. Deskripsi Indikator Kehadiran 60
18. Klasifikasi Skor Indikator Kehadiran..... 61
19. Deskripsi Sub Indikator Masuk Kerja..... 62
20. Klasifikasi Skor Sub Indikator Masuk Kerja 63
21. Deskripsi Sub Indikator Pulang Kerja 64
22. Klasifikasi Sub Indikator Pulang Kerja..... 65
23. Deskripsi Sub Indikator Izin Kerja 66
24. Klasifikasi Sub Indikator Izin Kerja 67
25. Deskripsi Indikator Ketaatan dan Kepatuhan 68
26. Klasifikasi Skor Indikator Ketaatan dan Kepatuhan..... 69
27. Deskripsi Sub Indikator Prosedur Kerja 70
28. Klasifikasi Sub Indikator Prosedur Kerja 71

29. Deskripsi Sub Indikator Peraturan 72
30. Klasifikasi Sub Indikator Peraturan 73
31. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... 74
32. Klasifikasi Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y) 75
33. Deskripsi Indikator Kuantitas Kerja 76
34. Klasifikasi Skor Indikator Kuantitas Kerja 77
35. Deskripsi Sub Indikator Volume Kerja..... 78
36. Klasifikasi Sub Indikator Volume Kerja..... 79
37. Deskripsi Sub Indikator Target Kerja 80
38. Klasifikasi Sub Indikator Target Kerja 81
39. Deskripsi Indikator Kualitas Kerja..... 82
40. Klasifikasi Skor Indikator Kualitas Kerja 83
41. Deskripsi Sub Indikator Keterampilan..... 84
42. Klasifikasi Sub Indikator Keterampilan..... 85
43. Deskripsi Sub Indikator Ketelitian..... 86
44. Klasifikasi Sub Indikator Ketelitian..... 87
45. Deskripsi Sub Indikator Kemampuan 88
46. Klasifikasi Sub Indikator Kemampuan 89
47. Deskripsi Indikator Ketepatan Waktu..... 90
48. Klasifikasi Skor Indikator Ketepatan Waktu 91
49. Deskripsi Indikator Kerjasama..... 92
50. Klasifikasi Skor Indikator Kerjasama 93
51. Deskripsi Sub Indikator Toleransi 94
52. Klasifikasi Sub Indikator Toleransi 95
53. Deskripsi Sub Indikator Komunikasi..... 96
54. Klasifikasi Sub Indikator Komunikasi..... 97
55. Uji Normalitas..... 98
56. Uji Homogenitas 99
57. Uji Linearitas..... 99
58. Koefisien Determinasi (*R Square*) 100
59. Signifikansi 101
60. Koefisien Regresi Variabel X Terhadap Y 101

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual 25
2. Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat 50

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian FPP 126
2. Surat Penelitian Rekomendasi KESBANGPOL Sumbar 127
3. Surat Izin Penelitian Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat 128
4. Kuesioner Uji Coba Penelitian 129
5. Tabulasi Data Uji Coba Penelitian 137
6. Data Uji Coba Penelitian Uji Validitas 139
7. Data Uji Coba Penelitian Uji Reliabilitas 145
8. Kuesioner Penelitian 146
9. Tabulasi Data Penelitian 153
10. Klasifikasi Skor 155
11. Analisis Variabel X dan Y 176
12. Uji Normalitas 181
13. Uji Homogenitas 182
14. Uji Linearitas 183
15. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana 184
16. Kartu Konsultasi 185
17. Foto Responden Saat Pengisian Angket 189
18. Surat Tugas Pembimbing 191

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumatera Barat adalah salah satu provinsi di Indonesia yang terletak di pulau Sumatera dengan ibu kota Padang. Sesuai dengan namanya, wilayah provinsi ini menempati sepanjang pesisir barat Pulau Sumatera bagian tengah dan sejumlah pulau dilepaspantainya seperti Kabupaten Kepulauan Mentawai. Sumatera Barat memiliki sumber daya alam yang beragam seperti laut, hutan, gunung, danau, lembah, teluk, dan lain sebagainya, sehingga sumber daya alam tersebut dijadikan sebagai sumber perekonomian masyarakat Sumatera Barat. Menurut Pasal 33 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 tentang sumber daya alam adalah: “bumi, air, udara, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat”. Salah satu sumber perekonomian masyarakat Sumatera Barat yaitu bidang pariwisata.

Menurut Damanik dan Weber (2006:1), 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. Oleh sebab itu industri pariwisata melibatkan pemerintah dalam pengembangan pariwisata nasional atau daerah.

Dasar hukum pengembangan pariwisata yang sesuai dengan prinsip pengembangan adalah Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataan tentang Pembangunan Kepariwisataan (Pasal 6: Pembangunan kepariwisataan dilakukan berdasarkan asas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 yang diwujudkan melalui pelaksanaan rencana pembangunan kepariwisataan dengan memperhatikan keanekaragaman, keunikan, dan kekhasan budaya dan alam, serta kebutuhan manusia untuk berwisata, Pasal 8: 1) Pembangunan kepariwisataan dilakukan berdasarkan rencana induk pembangunan kepariwisataan yang terdiri atas rencana induk pembangunan kepariwisataan nasional, rencana induk pembangunan kepariwisataan provinsi, dan rencana induk pembangunan kepariwisataan kabupaten/kota. Oleh sebab itu salah satu institusi yang terlibat dalam pembangunan kepariwisaataan provinsi di Sumatera Barat adalah Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat.

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.

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kemampuan seorang pegawai dalam mencapai hasil yang optimal. Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Kinerja dari perusahaan tergantung pada bagaimana budaya perusahaan tersbut. Menurut Mangkunegara (2000:234) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Indikator atau alat ukur kinerja pegawai menurut Priansa (2014: 271) mengatakan Alat ukur kinerja yaitu, Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Inisiatif, dan Kerja Sama". Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002), yaitu : kompensasi,

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

Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin dari dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun. Dengan kata lain, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meingkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004: 44).

Martoyo (2002) mengungkapkan bahwa disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja, diklat, kepemimpinan, kesejahteraan, penegakkan disiplin. Adapun indikator dari displin kerja menurut Dharmawan (2011: 8) mengatakan, " indikator disiplin kerja yaitu absensi atau kehadiran, ketaatan terhadap kewajiban dan peraturan, dan bekerja sesuai dengan prosedur".

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti selama melakukan Praktek Lapangan Industri pada bulan Agustus - Desember 2016 diketahui bahwa menurunnya kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat disebabkan oleh kuantitas kerja pegawai, pada tahun 2015 kegiatan yang terialisasi rata-rata 99,58%, sedangkan pada

tahun 2016 menurun menjadi 93,83%. Kemudian penyebab menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan kerja pegawai yang menurun paling mudah terlihat dari ketepatan waktu datang ke kantor, ketidak hadiran pegawai, dan pegawai pulang cepat, dimana dari total pegawai yang ada rata– rata setiap bulan, 1,81% pegawai yang tidak hadir, 28,01% pegawai yang datang terlambat dan 5,27% pegawai pulang cepat. Berikut adalah data kehadiran dari pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat tahun 2016 dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Kehadiran Pegawai Dinas Pariwisata
Sumatera Barat tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja (HK)	Absensi (Kali)	%	Terlambat (Kali)	%	Plg Cepat (Kali)	%
1	Januari	73	21	11	0,7	417	27,2	67	4,4
2	Februari	73	21	31	2,02	434	28,3	66	4,3
3	Maret	73	23	8	0,5	398	23,3	112	6,7
4	April	73	21	24	1,7	391	25,5	82	5,4
5	Mei	73	22	20	1,3	449	27,9	84	5,2
6	Juni	73	19	37	2,7	516	37,2	46	3,3
7	Juli	73	21	40	2,6	411	26,8	87	5,7
8	Agustus	73	23	44	2,6	334	19,9	70	4,2
9	September	70	22	22	1,4	453	29,4	86	5,6
10	Oktober	70	21	23	1,6	470	31,9	67	4,6
11	November	70	22	36	2,33	470	30,7	106	6,9
12	Desember	70	22	36	2,33	433	28,1	108	7
Jumlah				**333**	**21,78**	**5176**	**336,2**	**981**	**63,3**
Rata-Rata				**28**	**1,81**	**431**	**28,01**	**82**	**5,27**

Sumber data : Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera barat 2016

Kemudian, fenomena masalah disiplin pegawai lainnya yang sering terjadi adalah pegawai sering meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja berlangsung. Tidak masuknya beberapa orang staf yang ada di masing-masing bidang, sering terlambatnya para pegawai dalam masuk

jam kantor walaupun kehadiran para pegawai sudah menggunakan *finger print.*

Selain dilihat dari keterlambatan waktu datang ke kantor, menurunnya kedisiplinan kerja pegawai juga dapat dilihat dalam ketepatan waktu pengumpulan laporan. Rata-rata pegawai yang terlambat mengumpulkan laporan pada tahun 2016 sebanyak 10,9%. Berikut data keterlambatan pengumpulan tahun 2016 dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2
Data Keterlambatan Pengumpulan Laporan Kerja di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Laporan Kerja	%
1	Januari	73	8	10,9
2	Februari	73	7	9,6
3	Maret	73	10	13,7
4	April	73	7	9,6
5	Mei	73	9	12,3
6	Juni	73	9	12,3
7	Juli	73	6	8,2
8	Agustus	73	8	10,9
9	September	70	9	12,8
10	Oktober	70	10	14,2
11	November	70	7	10
12	Desember	70	11	15,7
Jumlah			**101**	**131,2**
Rata-rata			**8,4**	**10,9**

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat tahun 2017

Keterlambatan dalam pengumpulan laporan ini tentunya mempengaruhi kinerja pegawai, karena untuk melaksanakan kegiatan selanjutnya, pembuatan laporan harus sudah selesai sebelum kegiatan

berikutnya dilaksanakan. Jika pengumpulan laporan tertunda, maka pelaksanaan kegiatan selanjutnya akan tertunda.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata (Ibu Hj. Deviany, A.Ing, MM) tanggal 10 Januari 2017 mengatakan bahwa sering terjadinya konflik dan kecemburuan sosial antar pegawai, hal ini disebabkan karena pegawai saling mempertahankan ide mereka masing-masing dan pendidikan atasan lebih rendah dibandingkan pendidikan bawahan. Tahun 2016 ada enam program kerja tidak terlaksanakan pada Bidang Destinasi, hal ini juga disebabkan oleh kelalaian pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaannya tidak terselesaikan, dan terdapat 2 orang pegawai tidak pernah bekerja.

Menurut hasil pra-survey yang penulis laksanakan di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat mengenai faktor–faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai yang bekerja, mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

No	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Jumlah Jawaban	%
1	Lingkungan kerja	1	10
2	Disiplin	4	40
3	Penghargaan yang diberikan	1	10
4	Gaya kepemimpinan	2	20
5	Beban kerja	2	20

Sumber: Observasi dengan 10 orang pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2017

Berdasarkan Tabel 3 diatas, setiap pegawai yang menjadi responden menjawab salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat. Responden dalam pra *survey* memilih satu jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat. Hasil pra *survey* tersebut, terlihat bahwa satu faktor tertinggi adalah Disiplin, yaitu sebesar 40% atau sebanyak 4 responden. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan penghargaan yang diberikan, yaitu sebesar 10% atau sebanyak 1 responden.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat"**.

B. Indetifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti mendapatkan identifikasi masalah antara lain :

1. Tahun 2015 kegiatan yang terialisasi 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.

C. Batasan Masalah

Mengacu pada identifikasi penelitian di atas, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya kepada pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Disiplin pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat.
2. Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat?

3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisa pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat.

2. Tujuan Khusus

a. Mendeskripsikan tentang disiplin pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat

b. Mendeskripsikan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat.

c. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat

   Penelitian ini bermanfaat sebagai informasi dan pertimbangan dalam meningkatkan displin serta menyempurnakan kebijakan institusi kepada pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat.

2. Bagi Jurusan Pariwisata

   Penelitian ini bermanfaat untuk sumbangan pemikiran dan informasi terutama bagi rekan-rekan mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai disiplin dan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti

   Memenuhi tugas akhir dalam pembuatan skripsi. Selain itu agar penulis mengetahui masalah-masalah nyata yang terdapat dalam institusi agar menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan terhadap teori-teori yang di peroleh saat kuliah.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Sebagai bahan bacaan menambah wawasan dan acuan untuk peneliti selanjutnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.