Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen, Vol 8, No. 1, Hal: 41-53, April 2025
P-ISSN: 2598-0696, E-ISSN: 2684-9283
DOI: 10.35326/jiam.v8i1.7170

Dampak Disiplin Kerja, *Work Life Balance,* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan

Audita Putri Sarjono*, Susi Handayani, Budi Setiawan
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia

*penulis korespondensi: 2021510006@students.uigm.ac.id, susi@uigm.ac.id, budi.setiawan@uigm.ac.id

Kata Kunci:
Disiplin Kerja, *Work Life Balance, Punishment*, Kinerja Pegawai

Keywords:
Work Discipline, Work Life Balance, Punishment, Employee Performance

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, *Work Life Balance*, dan *punishment* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini mempergunakan metodologi kuantitatif dengan teknik deskriptif. Sampel berjumlah 95 responden diperoleh dengan menerapkan teknik simple random sampling. Temuan penelitian mengindikasikan bahwasanya Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *work life balance* berdampak positif dan signifikan, sedangkan *punishment* berdampak negatif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga variabel tersebut secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan bagi Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan koefisien determinasi (R^2) mencapai 41%. Ini mengindikasikan disiplin kerja, work-life balance, serta *Punishment* dapat menjelaskan 41% varians dari kinerja karyawan, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan keseimbangan kerja dan penerapan sanksi yang adil dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

Diterima:
1 Maret 2025
Disetujui:
30 Maret 2025
Dipublikasikan:
23 April 2025

ABSTRACT
This study aims to analyse the effect of Work Discipline, Work Life Balance, and Punishment on Employee Performance at the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province. This research uses quantitative methodology with descriptive techniques. A sample of 95 respondents was obtained by applying simple random sampling technique. The research findings indicate that Work Discipline has no significant effect on Employee Performance, Work Life Balance has a positive and significant impact, while Punishment has a negative and significant impact on Employee Performance. The three variables collectively have a significant influence on Employee Performance, as evidenced by the coefficient of determination (R^2) reaching 41%. This indicates that work discipline, work-life balance, and Punishment can explain 41% of the variance in employee performance, while the rest is caused by other factors. This finding indicates the importance of managing work-life balance and applying fair sanctions in improving the performance of public sector employees.

© 2025 The Author(s): This article is distributed under a Creative Commons Attribution ShareAlike (CC BYSA 4.0)

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi serta pertumbuhan industri yang pesat, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi komponen vital bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan memberikan ruang bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Namun, mengingat bahwa tingkat kinerja setiap karyawan berbeda-beda dan setiap individu memiliki pendekatan unik untuk meraih tujuan, hasil yang dihasilkan oleh setiap karyawan pun dapat bervariasi. Selain itu, Pariwisata telah muncul sebagai sektor yang signifikan dalam perekonomian, dalam skala nasional bahkan di Provinsi Sumatera Selatan, yang semakin memperkuat pentingnya peran SDM dalam pengembangan industri ini (Pratiwi et al., 2023).

Sumatera Selatan adalah sebuah provinsi di Indonesia dengan perkiraan jumlah penduduk sekitar 8,89 juta jiwa per Desember 2023, dengan keragaman budaya yang kaya. Sebagian besar penduduknya tinggal di Palembang, ibu kota provinsi yang dihuni oleh berbagai suku asli seperti Palembang, Ogan, Komering, Lahat, Basemah, Musi, Rejang, dan Gumai, serta suku pendatang seperti Jawa, Melayu, dan Tionghoa. Sementara daerah pedesaan memiliki populasi yang signifikan, khususnya di wilayah pertanian, urbanisasi yang terus meningkat telah mendorong banyak penduduk untuk bermigrasi ke kota demi mendapatkan pekerjaan dan akses pendidikan yang lebih baik.

Urbanisasi yang pesat di Sumatera Selatan, terutama di kota-kota besar seperti Palembang, menciptakan tantangan baru bagi pemerintah daerah. Tantangan ini meliputi kebutuhan akan infrastruktur yang memadai, peningkatan permintaan akan perumahan, serta penyediaan layanan publik yang efisien. Selain itu, urbanisasi juga mempengaruhi distribusi populasi antara wilayah perkotaan dan pedesaan, dengan dampak langsung pada peningkatan kawasan kumuh yang membutuhkan penataan segera. Menurut data Bappeda Sumatera Selatan, kepadatan penduduk di Palembang mencapai 4.312,46 jiwa/km^2, merupakan wilayah dengan kepadatan tertinggi di provinsi ini. Urbanisasi juga mendorong pertumbuhan kawasan kumuh yang membutuhkan penataan dan penyediaan akses infrastruktur dasar sebagai prioritas pembangunan hingga tahun 2030.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan krusial dalam mendukung pencapaian tujuan pemerintahan demi kepentingan umum. Keberhasilan lembaga pemerintah ditentukan oleh kompetensi dan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Kinerja mereka diukur melalui sistem yang berdampak positif bagi masyarakat dan rekan kerja (Asari, 2022). Dengan demikian, pemimpin organisasi harus mampu mengawasi, mengevaluasi, serta memahami karakteristik kerja setiap pegawai agar tugas yang diberikan sesuai, sehingga menciptakan kepuasan kerja (Rahmat et al., 2023). Dengan memahami bagaimana setiap pekerja bekerja, Pegawai dapat menentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristiknya.

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana pekerja memenuhi harapan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, termasuk keteraturan kehadiran, pengendalian diri, kolaborasi, dan koordinasi, dan kecepatan mereka mengatasi masalah yang muncul selama menjalankan tugasnya (Roswaty, 2021). Karyawan harus melakukan bagian mereka untuk kebaikan instansi serta tempat kerja mereka dengan menjaga sikap positif serta mengikuti norma kerja yang telah ditentukan (Tumanggor & Girsang, 2021).

Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan memiliki OPD teknis yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan yang bertugas menangani urusan kebudayaan serta pariwisata, termasuk merumuskan kebijakan dan melaksanakan program strategis. Dalam era reformasi birokrasi, dinas ini dituntut bekerja secara akuntabel dalam pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Sapna et al., 2023). Namun, tantangan masih dihadapi, seperti SDM dan pemasaran yang belum optimal, berdampak pada rendahnya lama tinggal dan pengeluaran wisatawan. Selain itu, minimnya tenaga kerja lokal bersertifikasi di bidang pariwisata serta rendahnya profesionalisme SDM menjadi hambatan dalam meningkatkan daya saing global, yang berkaitan langsung dengan kinerja pegawai di dinas tersebut.

Disiplin di tempat kerja adalah sikap yang dapat mempengaruhi seberapa baik sebuah organisasi melakukan tugasnya (Basirun et al., 2022). Tingkat pertanggungjawaban seseorang terhadap tugas-tugasnya ditunjukkan oleh sikap positifnya. Disiplin kerja yang baik merupakan aspek yang berdampak pada kinerja individu, yang berpotensi mendongkrak produktivitas, kualitas layanan, hingga kepuasan masyarakat (Pratiwi et al., 2023). Disiplin kerja dan motivasi untuk menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya merupakan hasil dari pengawasan pimpinan yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Untuk mengukur kinerja, seseorang dapat melihat tabel di bawah ini dan melihat seberapa cepat tujuan dicapai atau kegiatan dilakukan.

Tabel 1. Laporan Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan

Indikator	Tahun	Target Program dan Kegiatan	Realisasi Program dan Kegiatan
Ketepatan	2021	15	13
Waktu	2022	15	14
	2023	15	12

Sumber data: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sumatera Selatan

Merujuk pada data pada tabel, 13 dari 15 kegiatan telah diselesaikan pada tahun 2021, yaitu 87% dari target. Pada tahun 2022, 14 dari 15 kegiatan (atau 94% dari target) telah diselesaikan, sebuah peningkatan yang signifikan dari tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2023, hanya 12 dari kemungkinan 15 kegiatan yang benar-benar selesai, yang menunjukkan penurunan 80% dari target awal. Jadi, para pekerja tidak menunjukkan kinerja yang maksimal, yang berarti perusahaan tidak mencapai targetnya, dan terus mengalami tahun yang buruk dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah direncanakan.

Menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional serta personal sangatlah penting. Karena hal ini mendorong kesehatan mental dan manajemen stres yang lebih baik, keseimbangan ini meningkatkan produktivitas (Mutiara et al., 2024). Pegawai yang bekerja di industri budaya dan pariwisata dan mengatur waktu mereka dengan baik melaporkan tingkat motivasi dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka (Sijabat et al., 2024). Dalam rangka mencapai keseimbangan antara bekerja serta kehidupan personal, seseorang harus menyelaraskan kedua sisi tersebut, tanpa mengesampingkan pentingnya keluarga serta komitmen lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Sebagai bagian tambahan dari tempat kerja, hal ini dapat memfasilitasi integrasi kehidupan kerja dan mengadu para pekerja satu sama lain dalam upaya untuk mengidentifikasi siapa yang paling mampu memediasi hubungan di antara keduanya.

Sebaliknya, penerapan sistem hukuman di perusahaan juga dapat memengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Hukuman dapat berfungsi sebagai pedang bermata dua untuk menegakkan disiplin. Hukuman dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin jika diterapkan dengan benar. Namun, jika tidak, hal ini dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan bahkan penurunan motivasi untuk bekerja. *Punishment* dapat digunakan dalam komunikasi dengan karyawan untuk mendorong Pegawai untuk merubah perilaku. Ini juga membantu meningkatkan kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan dan peraturan sosial perusahaan (Sijabat et al., 2024).

Adapula *Punishment* Farizky et al. (2023), berdampak negatif serta signifikan secara parsial atas kinerja karyawan di PT Bima Sakti Medica. Temuan ini sejalan dengan pelitian oleh, Dymastara & Onsardi (2020), inisiatif keseimbangan kehidupan kerja tidak meningkatkan produktivitas di antara anggota sindikasi, yang dibuktikan dengan kurangnya korelasi antara penerapan hukuman dan kinerja.

Fenomena disiplin kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan. Ketika disiplin kerja diterapkan dengan baik, hal ini dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dalam sektor publik, seperti di dinas pemerintahan, disiplin kerja menjadi elemen kunci untuk menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Fenomena ini menunjukkan bahwa tanpa disiplin yang baik, pelayanan publik berisiko mengalami penurunan kualitas dan efisiensi.

Fenomena *Work Life Balance* berkaitan erat dengan disiplin kerja, karena kebahagiaan dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh seberapa baik pekerja mengelola waktu mereka di tempat kerja (Syafiq, 2021). Ketika karyawan mampu menjaga disiplin dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sambil tetap memberi ruang untuk kehidupan personal, Pegawai cenderung merasa lebih puas serta termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kedua aspek ini dapat menyebabkan stres dan menurunkan kedekatan karyawan dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak negatif pada disiplin kerja (Syafiq, 2021). Fenomena ini menegaskan pentingnya memperhatikan keseimbangan hidup karyawan sebagai bagian dari upaya mempertahankan disiplin yang baik di tempat kerja.

Penerapan sanksi sebagai salah satu aspek yang memengaruhi disiplin kerja. Sanksi yang tepat dapat digunakan sebagai alat untuk mengontrol perilaku karyawan, mendorong Pegawai untuk lebih mematuhi aturan dan menjaga kedisiplinan. Namun, jika sanksi dirasakan tidak adil, hal ini dapat memicu ketidakpuasan dan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja (Novitrisani & Hutahaean, 2024). Dalam konteks disiplin kerja, sanksi harus diberikan secara proporsional dan adil agar dapat menjaga keteraturan tanpa menimbulkan dampak negatif. Pengelolaan sanksi yang baik menjadi faktor penting dalam menjaga disiplin yang konsisten di lingkungan kerja.

Faktor disiplin kerja, keseimbangan kehidupan kerja, hingga sanksi yang adil berdampak yang signifikan atas kinerja karyawan. Karyawan akan lebih puas dan termotivasi apabila mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, hingga tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas (Agustina et al., 2025). Selain itu, sanksi yang adil serta konstruktif membantu mengatur perilaku tanpa menimbulkan ketidakpuasan. Dalam konteks disiplin kerja, ketiga faktor ini berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai secara keseluruhan. Analisis mengenai interaksi ketiganya memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan kinerja di dinas tersebut, khususnya untuk sektor kebudayaan dan pariwisata, guna mendorong kualitas pelayanan publik yang lebih baik.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji hubungan antara kinerja staf Disbudpar Provinsi Sumatera Selatan dengan berbagai faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja, hukuman, dan disiplin. Ini dilakukan karena ketiga faktor ini sangat penting. Memahami hubungan antara ketiga komponen ini diharapkan dapat membantu mengembangkan sektor pariwisata yang berkelanjutan di wilayah ini dan memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk manajemen sumber daya manusia di organisasi. Dengan dasar ini, penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan teori dan praktik pengelolaan SDM dalam pemerintahan daerah.

Teori penguatan, atau Reinforcement Theory, berasal dari teori operan conditioning B.F. Skinner kemudian berkembang hingga mencakup perilaku manusia dan akhirnya menjadi salah satu teori penting dalam mempelajari dinamika organisasi (Wahyuni & Ariyani, 2020). Teori yang dikembangkan oleh Skinner (1953) memberikan penjelasan tentang bagaimana reinforcement dapat berdampak pada perilaku seseorang. Konsekuensinya, perilaku seseorang dipengaruhi oleh konsekuensi yang meningkatkan atau menurunkan kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan terjadi. Dua jenis teori penguatan berbeda Penguatan Positif ini adalah cara untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan konsekuensi positif dengan tujuan agar Pegawai dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Untuk memberikan motivasi kepada karyawan, konsekuensi negatif dapat digunakan sebagai penguatan negatif. Ini akan mendorong Pegawai untuk bertindak dengan cara yang tidak menguntungkan atau negatif. berbagai bentuk penguatan yang tidak positif, seperti teguran hingga pemecatan.

Kinerja pegawai di Disbudpar Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, sesuai dengan hipotesis pertama dari penelitian ini. Efisiensi serta produktivitas di tempat kerja berkorelasi langsung dengan tingkat disiplin kerja karyawan, ataupun kapasitas mereka untuk mengikuti prosedur kerja. Karyawan dengan tingkat disiplin diri yang tinggi cenderung lebih teliti dan teratur ketika bekerja, yang meningkatkan produktivitas dan mengurangi kesalahan (Piura et al., 2024). Teori ini didukung oleh penelitian sebelumnya; misalnya, Pratiwi et al. (2023) menunjukkan bahwa menegakkan aturan di tempat kerja meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja karyawan (Puspitawati et al., 2023), Akibatnya, banyak penelitian telah menunjukkan korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang memberikan kepercayaan pada hipotesis H1.

H1: Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Provinsi Sumatera Selatan.

Pada hipotesis kedua, Karyawan di Disbudpar Provinsi Sumatera Selatan menikmati keseimbangan kehidupan kerja yang positif, yang meningkatkan hasil kerja mereka. Karyawan yang menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dapat mengurangi stres serta kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan yang berlebihan. Ketika karyawan mempunyai banyak waktu untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan, mereka mengekspresikan kepuasan kerja yang lebih besar. Karyawan dapat merasa lebih baik secara emosional dan fisik dan lebih jarang absen dari pekerjaan jika mereka mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Secara keseluruhan, keselarasan ini memiliki potensi untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan hasil kerja, dan menginspirasi para pekerja untuk memberikan yang terbaik setiap hari. Penelitian ini selaras dengan beberapa studi. Salah satu penelitian yang menemukan korelasi positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja ialah studi oleh Putri & Primadineska (2023). Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja (Puspitawati et al., 2023), Berbagai bukti empiris mengindikasikan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat memengaruhi produktivitas di tempat kerja, sehingga mendukung hipotesis 2.

H2: *Work Life Balance* (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Provinsi Sumatera Selatan.

Punishment meningkatkan produktivitas, sesuai dengan hipotesis ketiga dari penelitian ini. Hukuman yang jelas dan adil dapat mendorong karyawan untuk mengikuti aturan dan prosedur perusahaan. Hukuman dapat membantu mengurangi perilaku yang tidak diinginkan, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa izin, atau ketidakprofesionalan lainnya. Rasa keadilan dapat ditanamkan di antara karyawan ketika hukuman diterapkan secara konsisten dan adil. Jika digunakan dengan bijak dan dalam konteks yang tepat, ketika diterapkan dengan benar, hukuman dapat menjadi motivator yang kuat bagi para pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka dan menjaga standar yang tinggi di kantor. Tempat kerja yang lebih harmonis, bebas dari rasa iri dan permusuhan akan tercipta. Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis ini. Yolan et al. (2023) menemukan bahwa hukuman secara signifikan serta positif memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh hukuman, menurut Farizky et al. (2023). Akibatnya, banyak bukti empiris menunjukkan bahwa hukuman, pada kenyataannya, meningkatkan kinerja karyawan, memberikan kepercayaan pada hipotesis 3.

H3: *Punishment* (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Provinsi Sumatera Selatan.

Kinerja Pegawai di Disbudpar Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi secara positif oleh Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Hukuman, sesuai dengan hipotesis keempat dari penelitian ini. Ada tiga elemen yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas di tempat kerja: hukuman, keseimbangan kehidupan kerja, serta disiplin kerja. Efisiensi dan ketepatan waktu ditingkatkan melalui disiplin kerja, *Work Life Balance* meningkatkan motivasi dan kesejahteraan, dan *Punishment* yang tepat dapat meningkatkan kedisiplinan dan mencegah perilaku buruk. Perusahaan harus menyeimbangkan ketiga komponen ini dengan bijak sehingga dapat meraih performa yang maksimal. Sejumlah penelitian mendukung gagasan ini. Sebagai contoh, Pratiwi et al. (2023) menemukan disiplin di tempat kerja meningkatkan produktivitas, Prihatono et al. (2022), mendapati keseimbangan kehidupan kerja yang sehat mendorong produktivitas, dan Yolan et al. (2023), berpendapat bahwa hukuman meningkatkan produktivitas. Akibatnya, banyak bukti empiris menunjukkan bahwa hukuman, keseimbangan kehidupan kerja, dan disiplin semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, yang memberikan kepercayaan pada hipotesis 4.

H4: Disiplin Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2) dan *Punishment* (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Provinsi Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mempergunakan metodologi kuantitatif deskriptif. Untuk menguji secara obyektif hubungan di antara variabel-variabel yang dikaji, metode kuantitatif melibatkan analisis statistik. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Partisipan pada penelitian ini berjumlah 124 orang yang merupakan staf Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Pendekatan pengambilan sampel acak sederhana digunakan dalam metode pengambilan sampel probabilitas. Dengan menggunakan rumus Slovin dan margin kesalahan 5%, kami dapat menentukan bahwa 95 orang harus dimasukkan ke dalam sampel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Peneliti memanfaatkan sumber data primer serta sekunder. Untuk mengumpulkan data primer, kuisioner didistribusikan kepada para peserta. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, termasuk laporan pemerintah, jurnal akademis, buku, dan dokumen terkait lainnya.

Instrumen Penelitian

Kuesioner tertutup yang mengukur disiplin kerja, keseimbangan kehidupan kerja, *Punishment*, dan kinerja karyawan digunakan sebagai instrumen penelitian. Kuesioner dilengkapi dengan skala Likert. Sebelum dipergunakan untuk pengumpulan data, setiap pertanyaan dalam kuesioner telah melalui uji validitas dan reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis mempergunakan software SPSS versi 26 dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Validitas serta Reliabilitas: Guna menjamin pengukuran variabel yang dapat diandalkan serts konsisten dengan instrumen penelitian.
2. Uji Statistik Deskriptif: Untuk merinci distribusi data penelitian dan karakteristik responden.
3. Uji Asumsi Klasik: Model regresi diuji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitasnya untuk meyakinkan bahwa model tersebut memenuhi persyaratan statistik.

4. Analisis Regresi Linear Berganda: Untuk menguji dampak *Punishment*, Work-Life Balance, serta Disiplin Kerja (variabel independen) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.
5. Uji Hipotesis: Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas atas terikat, kita dapat menggunakan koefisien determinasi (R^2), uji t untuk menguji efek secara parsial, dan uji F untuk menguji dampak secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	49	50,5%
	Perempuan	48	49,5%
Usia	< 20 Tahun	7	7,2%
	20 – 55 Tahun	89	91,8%
	> 56 Tahun	1	1%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	16	16,5%
	Diploma/Sarjana (S1)	64	66%
	Magister (S2)/Doktor (S3)	17	17,5%
Pendapatan/Gaji Perbulan	< Rp. 1.500.000	3	3,1%
	Rp. 1.500.000 – Rp. 3.000.000	16	16,5%
	> Rp. 3.000.000 – Rp. 6.000.000	71	73,2%
	> Rp. 6.000.000	7	7,2%
Total	-	**97**	**100%**

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Mayoritas responden berusia 20–55 tahun (91,8%), berpendidikan Diploma/Sarjana (66%), penghasilannya berkisar antara Rp 3.000.000 - Rp 6.000.000 (73,2%). Dengan 50,5% pria dan 49,5% wanita, distribusi gender hampir seimbang. Data tersebut mengindikasikan bahwa partisipan berusia produktif, berpendidikan tinggi, dan berpenghasilan menengah.

Analisis Variabel

Tabel 3. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan Dominan	Tanggapan Mayoritas
Disiplin Kerja (X1)	"Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan."	Sangat Setuju (SS)
Work Life Balance (X2)	"Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel."	Sangat Setuju (SS)
Punishment (X3)	"Pegawai yang melakukan kesalahan berat akan di DEMOSI (Penurunan Jabatan) secara tidak hormat."	Sangat Setuju (SS)
Kinerja Pegawai (Y)	"Saya merasa cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan."	Sangat Setuju (SS)

Sumber**:** Diolah oleh penulis (2024)

Mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan positif dalam kuesioner. Disiplin Kerja (X1) menunjukkan kepatuhan terhadap aturan jam kerja, *Work Life Balance* (X2) didukung oleh fleksibilitas jam kerja, *Punishment* (X3) dianggap efektif menjaga kedisiplinan melalui sanksi seperti demosi, dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan respons cepat terhadap tugas baru, mencerminkan kinerja yang sangat baik.

Uji Instrumen Data

Tabel 4. Hasil Uji Instrumen Data

Data Pengujian	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Uji Validitas	r-hitung 0,349 – 0,885	r-hitung > r-tabel (0,199)	Valid
Uji Reliabilitas	Disiplin Kerja (0,607), *Work Life Balance* (0,626), *Punishment* (0,714), Kinerja Pegawai (0,604)	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliabel

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Seluruh indikator dalam variabel Disiplin Kerja, *Work Life Balance*, *Punishment*, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas. Ini dikarenakan nilai r-hitung (0,349 - 0,885) melebihi nilai r-tabel sebesar 0,199. Ini mengindikasikan tiap variabel penelitian dapat diukur secara reliabel oleh masing-masing indikator kuesioner. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel, termasuk Disiplin Kerja (0,607), *Work Life Balance* (0,626), *Punishment* (0,714), dan Kinerja Karyawan (0,604), memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Ini mengindikasikan instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang memuaskan. Instrumen penelitian ini telah dinyatakan valid dan reliabel, sehingga dapat dipergunakan untuk melakukan analisis lebih lanjut.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	95	17	39	30.77	3.068
Work Life Balance	95	11	30	26.46	2.440
Punishment	95	14	30	25.67	3.657
Kinerja Pegawai	95	16	30	27.28	1.944
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Hasil dari uji statistik deskriptif memperlihatkan Disiplin Kerja mempunyai rerata tertinggi (30.77) dengan standar deviasi 3.068, diikuti oleh Kinerja Pegawai (27.28, 1.944), *Work Life Balance* (26.46, 2.440), dan *Punishment* (25.67, 3.657). Standar deviasi rendah serta nilai rerata yang tinggi mengindikasikan mayoritas responden memiliki disiplin kerja, keseimbangan kerja-hidup, serta pemahaman terhadap sistem *Punishment* yang baik, yang berdampak positif pada kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Signifikansi	Kesimpulan
Uji normalitas:		
1-S Kolmogorov-Smirnov	0,052c	Datanya berdistribusi normal
Uji multikolinearitas :	**Tolerance**	
Disiplin Kerja	0,873	Tidak terjadi Multikolinearitas
Work-life Balance	0,686	
Punishment	0,695	
Variabel Dependen: Kinerja Pegawai		

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Hasil uji normalitas yang ditampilkan pada output SPSS adalah 0,052 > 0,050, yang mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi secara normal, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6.

Hasil perhitungan multikolinearitas, dapat dilihat pada Tabel 6. Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai tolerance 0,873. Variabel *Work Life Balance* mempunyai nilai tolerance 0,686. Variabel *Punishment* mempunyai nilai tolerance 0,695. Ini mengindikasikan semua variabel bebas mempunyai nilai tolerance lebih tinggi dari 0,1. Dengan demikian, hasil model regresi mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot. Grafik scatterplot mengindikasikan titik-titik data tersebar secara acak di sekitar nilai sumbu Y sebesar 0. Dengan demikian, model regresi memperlihatkan tidak adanya heteroskedastisitas. Jadi, untuk menguji dampak *Work-life balance*, *Punishment*, serta disiplin kerja atas kinerja karyawan, model regresi tersebut layak dipergunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Uji t			Uji F		Koefisien Determinasi
	Koefisien	**t**	**Sig.**	**F**	**Sig.**	
(Konstan)	7,485		0,000	20,913	0,000	**Rsquare**
Disiplin Kerja (X1)	0,002	0,018	0,985			0,408
Work-life Balance (X2)	0,730	7,493	0,000			
Punishment (X3)	-0,361	-3,733	0,000			
a.Variabel terikat: Kinerja Pegawai						

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

$$Y = 7{,}485 + 0{,}002\ X1 + 0{,}730\ X2 + -0{,}361\ X3$$

Hasil analisis pada tabel 7 menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara (X1) dengan kinerja karyawan (r=0.002, p=0.985). Dampak positif serta signifikan secara statistik atas kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien (X2), yaitu 0,730 serta tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya, koefisien -0,361 untuk (X3) secara statistik signifikan pada 0,000, mengindikasikan hukuman berdampak negatif serta substansial bagi kinerja karyawan; akibatnya, penerapan hukuman yang lebih ketat dapat menyebabkan penurunan substansial dalam output kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Variabel disiplin kerja mempunyai nilai thitung > ttabel yaitu 0.018 < 1.985, seperti yang diperlihatkan pada Tabel 7 di atas. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, meskipun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Disbudpar Provinsi Sumatera Selatan telah menemukan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. H0 ditolak dan H2 diterima karena thitung > ttabel yaitu 7,493 > 1,985 dengan nilai sig. 0,000 yang menunjukkan < 0,05. Kinerja karyawan secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh *Punishment* (-3,733 < 1,985 dengan nilai sig. 0,000, < 0,05), yang mengarah pada penerimaan H0 dan penolakan H3.

Mengacu pada analisis Tabel 7, diperoleh Fhitung (20,913), Ftabel (3,10), serta nilai sig (0,000) < (0,05), sehingga dapat disimpulkan H4 diterima serta H0 ditolak karena dapat dilihat bahwasanya X1, X2, serta X3 berdampak positif serta signifikan atas Y pada saat yang bersamaan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan

Tidak ada dampak yang terlihat pada produktivitas pekerja, sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan. Fakta bahwa hasil uji t sebesar 0.018 < 1.985 mengindikasikan disiplin kerja ada tetapi tidak berdampak signifikan atas kinerja karyawan. Hasil analisis variabel menunjukkan bahwa responden cenderung mematuhi peraturan kantor, seperti terlihat dari jawaban dominan: "Saya pulang kerja sesuai peraturan kantor". Karyawan menunjukkan sikap disiplin yang terpuji dalam hal ini. Data menunjukkan bahwa tujuan program kerja tidak hanya tidak tercapai, tetapi sebenarnya mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, sehingga jelas bahwa disiplin ini tidak mengarah pada peningkatan yang diinginkan dalam hal produktivitas atau kualitas kerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini dapat dikatakan “diterima”. Teori ini didukung oleh bukti dari penelitian (Fadholi et al., 2024).

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan

Temuan pengujian hipotesis dan hasil korelasi mengindikasiatas terhadap kinerja karyawan. “Bekerja dengan baik dan disiplin berpengaruh positif terhadap perkembangan karir saya” adalah pernyataan yang diberikan kepada responden, yang membuktikan hal ini. Karyawan sangat memahami pentingnya menjaga kedisiplinan dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Para pekerja menyadari hubungan antara keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sehat dan kesuksesan profesional. Karyawan melaporkan tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang lebih tinggi ketika mereka mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Kualitas kerja, kreativitas, dan produktivitas pun meningkat sebagai hasilnya. Temuan dari penelitian ini menguatkan temuan dari penelitian terdahulu, seperti riset oleh Putri & Primadineska (2023), yang menemukan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat berdampak positif terhadap produktivitas di tempat kerja. Studi yang dilakukan oleh Puspitawati et al. (2023), menegaskan dampak positif dan signifikan dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan

Pengaruh negatif dan signifikan secara statistik dari hukuman terhadap kinerja terlihat pada Disbudpar Provinsi Sumatera Selatan, sesuai dengan hasil pengujian hipotesis. Korelasi ini terlihat dari pernyataan responden bahwa pegawai yang melakukan kesalahan berat akan dikenakan demosi secara tidak hormat. Hukuman yang jelas dan adil dapat mendorong kepatuhan terhadap aturan serta mengurangi perilaku tidak diinginkan, seperti keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa izin. Temuan ini sejalan dengan hipotesis penelitian, tetapi berbeda dengan studi Yolan et al. (2023) dan Farizky et al. (2023) yang menemukan bahwa menegur karyawan dapat meningkatkan produktivitas mereka. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh hukuman terhadap kinerja sangat bergantung pada kebijakan dan pelaksanaannya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) *Work Life Balance* (X2) *Punishment* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan

Karena nilai Fhitung (20,913), Ftabel (3,10), dan nilai sig (0,000) < (0,05), maka hasil uji F penelitian ini mendukung dugaan H4. Fakta bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel mengindikasikan bahwa X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh secara kolektif terhadap Y, mendukung penerimaan H4 dan penolakan H0. Berdasarkan nilai R Squared 0,408, yaitu 41%, kita dapat melihat bahwa disiplin kerja, work-life balance, dan *Punishment* merupakan variabel independen yang menjelaskan 41% dari variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Faktor-

faktor lain, seperti beban kerja, stres, kepuasan karyawan, peluang pengembangan, dan lain-lain, menjelaskan 59% sisanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja karyawan, namun terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (X2) dan hukuman (X3). Pada saat yang sama, kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut dengan Fhitung (20,913) > Ftabel (3,10) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan kinerja karyawan (63,9% menurut uji korelasi dan 41% menurut uji determinasi), dengan 41% dari variabilitas kinerja karyawan dijelaskan oleh disiplin kerja, *Work Life Balance*, dan hukuman, serta 59% oleh faktor lain seperti beban kerja dan stres kerja.

SARAN

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan sebaiknya mempertahankan ketegasan dan keadilan dalam menerapkan *Punishment*, serta menjaga *Work Life Balance* dengan fleksibilitas kerja untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih beragam, penelitian di masa depan harus menyelidiki variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, S., Handayani, S., & Hildayanti, S. K. (2025). Dampak Teknologi Absensi Fingerprint dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Guru serta Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 6 Palembang. Indo Global Mandiri.

Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. Jurnal Ilmu Manajemen, 843–852. https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852

Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Center of Economic Students Journal, 5(4), 337–348. https://doi.org/https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551-

Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1 (2), 160–167. https://doi.org/https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.920

Fadholi, A., Susanti, S., Nurhadi, N., & Haryono, B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(6), 1460–1473. https://doi.org/https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.5182

Farizky, M. T., Fitria Hermiati, N., & Bangsa, P. (2023). The Effect of The Reward and *Punishment* System on Employee Performance With Work Productivity as Intervening Variable at PT. Baja Karya Utama Bekasi Pengaruh Sistem Reward dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabe. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(4), 3468–3475. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Mutiara, M., Purnamasari, E. D., & Ulum, M. B. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10(2), 1171–1179. https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2285

Novitrisani, Y., & Hutahaean, E. S. H. (2024). Hubungan Ketidakadilan Distributif Dengan Motivasi Kerja Karyawan Yang Bekerja di Perusahaan FNB. Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES), 2(4). https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709

Piura, M. P., Purnamasari, E. D., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. Manajemen Dan Bisnis, 6(1), 33–39. https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jmb.v6i1.8860

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 (JEMSI), 4(3). https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1325

Prihatono, A., Wardoyo, P., & Kurniawan, L. C. (2022). The Effect of Job Training, Reward, and *Punishment* on Employee Work Performance at the Indonesian Harmoni Healthy Traditional Health Center. Konfrontasi: Jurnal Kultural, Ekonomi Dan Perubahan Sosial, 9(3), 432–438. https://doi.org/https://doi.org/10.33258/konfrontasi2.v9i3.236

Puspitawati, N., Pradnya Semita, N., & Parwita, G. B. S. (2023). The effect of work-life balance, work discipline, and communication on employee performance in the hotel industry (case study at tandjung sari hotel sanur, bali). Business and Entrepreneurial Review (Ber), 23 (2), 221-234. https://doi.org/https://doi.org/10.25105/ber.v23i2.18518

Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi). Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 4(1), 41. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35917/cb.v4i1.408

Rahmat, M., Iba, Z., & Syaripuddin, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Keuangan Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen. IndOmera, 4(8), 63–71. https://doi.org/https://doi.org/10.55178/idm.v4i8.351

Roswaty, R. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. Jurnal Kompetitif, 10(1). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52333%2Fkompetitif.v10i1.758

Sapna, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 14(1), 84–89. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/eksis.v14i1.339

Sijabat, A., Risambessy, A., Latuconsina, Z., Duwila, U., & Sitania, A. C. R. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5(2), 6196–6204. https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5135

Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS), 7(1), 57–66. https://doi.org/https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070

Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 3(1), 42–55. https://doi.org/https://doi.org/10.36985/aetyb729

Wahyuni, M., & Ariyani, N. (2020). Teori belajar dan implikasinya dalam pembelajaran. Edu Publisher.

Yolan, A. W., Wihara, D. S., & Kurniawan, R. (2023). Pengaruh Adanya *Punishment*, Kompensasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Tempat Bercakap Kopi Kediri. Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis, 2, 1183–1191.