

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KARAWANG

¹ Rizki widiyanto, ² Budi Rismayadi, ³ Neni Sumarni

¹Mn17.rizkiwidiyanto@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id,
³neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id.

Program Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang
Korespondensi: neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK (TIMES NEW ROMAN (TNR-11) BOLD)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti-bukti empirik dan menemukan kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai satuan polisi pamong praja kabupaten karawang. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis jalur. Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Disiplin kerja pada satuan polisi pamong praja kabupaten karawang sudah baik, Kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja kabupaten karawang baik. terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja pegawai, Satuan Polisi Pamong Praja

ABSTRACT (TIMES NEW ROMAN)

The purpose of this study was to obtain empirical evidence and to find clarity of phenomena and conclusions about the effect of work discipline on employee performance in the civil service police unit in Karawang regency. This research was conducted with descriptive quantitative methods and verification. The data analysis technique used is path analysis technique. From the results of the analysis of research data, the following conclusions were obtained: Work discipline in the Karawang district civil service police unit was good, employee performance in the Karawang district civil service police unit was good. there is a partial effect of work discipline on employee performance

Keywords: work discipline, employee performance, civil service police unit

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu disiplin kerja yang berada di lembaga. Dalam era globalisasi saat ini sangat di perlukan kedisiplinan yang bermutu karena maju mundurnya suatu lembaga sangat tergantung pada kualitas kedisiplinan pegawainya. Semakin baik kualitas pegawai suatu lembaga maka semakin tinggi daya saing lembaga tersebut terhadap lembaga lainnya. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga Lembaga harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya asing tinggi.

Pada prosesnya prestasi Lembaga ataupun kinerja Lembaga mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawai Lembaga itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara pegawai Lembaga dengan Lembaga tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis sebagai sesuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut (Rivai, 2011: 825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut (Heni Sidanti, 2015) dalam judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Menurut (Aditya Nur Pratama, 2016), dalam judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Razer Brothers, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Doni Setiyawan, Hamidah Nayati Utami, Edlyn Khurotul Aini, 2017) , dalam judul Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang), terdapat bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sari, 2018) dalam judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang terdapat bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut peneliti mencoba meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Karawang.

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai salah satu Instansi Pemerintah di Kabupaten Karawang adalah institusi yang menjalankan fungsi organisasi penyelenggaraan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan peraturan daerah yang didukung oleh anggaran sarana kerja. Fenomena lain yang masih sering ditemui tentang kedisiplinan adalah cara berpakaian seragam pegawai Satpol PP kota Karawang masih kurang rapih dan masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin

dalam hal jam datang dan pulang kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dinilai belum mampu bekerja secara etis. Selain itu faktor disiplin pegawai yang kurang stabil dan beban kerja yang cukup tinggi serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga dinilai belum maksimal sehingga kinerja pegawai menurun. Selain itu, Pegawai Satpol PP Kota Karawang masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti mengabaikan surat perintah tugas, meninggalkan tempat piket, tidak mengikuti apel yang pada dasarnya apel tersebut merupakan tugas wajib yang harus diikuti setiap hari senin. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya disiplin pegawai dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner, dengan sampel penelitian sebanyak 100 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik Proportional Random Sampling (Proportional RS). Pengumpulan data berdasarkan penyebaran kuisisioner.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu Penelitian dari Mei-Desember 2021. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Satpol PP Kabupaten Karawang.

Teknik Analisis

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan:

1. uji *path*

Analisis jalur digunakan untuk menjawab tujuan penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. keabsahan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket kuisisioner. Validitas menurut (Sugiyono, 2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan

skor item dengan total item-item tersebut.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Dengan kata lain, reliabilitas menicirikan tingkat konsistensi jawaban seseorang terhadap pernyataan stabil dari waktu ke waktu. uji reliabilitas dilakukan dengan item pernyataan yang ada di dalam kuisisioner yang telah dinyatakan valid. Menurut (Ghozali, Imam, 2018: 45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Maksud dari tujuan uji reliabilitas ini yaitu untuk mengetahui apakah kuisisioner yang digunakan dalam penelitian menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan dan konsistensi meskipun kuisisioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan Cronbach Alpha, apabila nilai Cronbach Alpha > 0,7 maka instrument yang digunakan adalah reliable.

3. Analisis deskriptif menggunakan analisis rentang skala

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data dan menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk mengeneralisasi. Dalam penelitian ini yang di deskripsikan adalah 2(dua) Variabel yang terdiri dari variable bebas yaitu Disiplin Kerja, serta variable terikat yaitu Kinerja Pegawai. Untuk menentukan skala prioritas dari setiap variable yang diukur selanjutnya dihitung skala dari skor yang diukur dengan menggunakan Analisis Rentang Skala (ARS) dengan rumus sebagai berikut

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

RS = Rentang Skala

n = jumlah sampel
m = jumlah alternatif jawaban setiap item (skor=5)
skala terendah = skor terendah x jumlah sampel
skala tertinggi = skor tertinggi x jumlah sampel

- a. Skala Penilaian Tipe Kriteria
Jumlah sampel sebanyak 100 instrument menggunakan skala likert pada skala terendah 1 dan skala tertinggi 5
- b. Perhitungan Skala
Skala Terendah
= 1 x 100 = 100
Skala Tertinggi
= 5 x 100
= 500

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{100(5-1)}{5}$$

$$= \frac{400}{5}$$

$$= 80$$

Sedangkan untuk penilaiannya dapat digambarkan ditabel berikut:

Tabel 1 Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Respon	
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
1	100 -180,1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	180,2 -260,2	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	260,3 -340,3	Netral	Netral

4	340,4 -420,4	Setuju	Setuju
5	420,5 -500	Sangat Setuju	Sangat Setuju

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil keabsahan data dengan jumlah responden 30, df=n-2 =28 (r tabel 0,361) dinyatakan semua variabel item pertanyaan valid. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 Uji Valliditas Disiplin Kerja

No	Item	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X.1	0,836	0,361	Valid
2.	X.2	0,827	0,361	Valid
3.	X.3	0,748	0,361	Valid
4.	X.4	0,778	0,361	Valid
5.	X.5	0,602	0,361	Valid
6.	X.6	0,741	0,361	Valid
7.	X.7	0,747	0,361	Valid
8.	X.8	0,883	0,361	Valid
9.	X.9	0,659	0,361	Valid
10.	X.10	0,713	0,361	Valid
11.	X.11	0,732	0,361	Valid
12.	X.12	0,738	0,361	Valid
13.	X.13	0,580	0,361	Valid
14.	X.14	0,583	0,361	Valid
15.	X.15	0,823	0,361	Valid

Tabel 3 Uji Valliditas Kinerja Pegawai

No	Item	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,830	0,361	Valid
2.	Y.2	0,834	0,361	Valid
3.	Y.3	0,673	0,361	Valid
4.	Y.4	0,867	0,361	Valid
5.	Y.5	0,774	0,361	Valid
6.	Y.6	0,874	0,361	Valid
7.	Y.7	0,830	0,361	Valid
8.	Y.8	0,876	0,361	Valid
9.	Y.9	0,889	0,361	Valid
10.	Y.10	0,827	0,361	Valid
11.	Y.11	0,721	0,361	Valid
12.	Y.12	0,575	0,361	Valid
13.	Y.13	0,567	0,361	Valid
14.	Y.14	0,622	0,361	Valid
15.	Y.15	0,783	0,361	Valid

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Disiplin kerja	0,931	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,902	0,70	Reliabel

2. Analisis Jalur

Koefisien jalur variabel Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 5 Koefisien Jalur

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.144	6.156		5.709	.000
Disiplin Kerja	.272	.084	.312	3.233	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Analisis Deskriptif Rentang Skala

Disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sudah baik karena responden menjawab rata-rata setuju dengan nilai rata-rata 395,2 berada pada rentang skor 340,4 - 420,4

Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sudah baik karena responden menjawab rata-rata setuju dengan nilai rata-rata 395,6 berada pada rentang skor 340,4 - 420,4

Tabel 6 Analisis Deskriptif Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Respon	
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
1	100 -180,1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

2	180,2 -260,2	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	260,3 -340,3	Netral	Netral
4	340,4 -420,4	Setuju	Setuju
5	420,5 -500	Sangat Setuju	Sangat Setuju

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Disiplin Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dengan menggunakan 15 butir pernyataan terhadap variabel yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh nilai rata-rata 395,2. Hal ini menunjukkan rata-rata Disiplin kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang merasa setuju karena disiplin kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dinilai bagus tetapi belum maksimal. Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dengan menggunakan 15 butir pernyataan terhadap variabel yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh nilai rata-rata 395,6. Hal ini menunjukkan rata-rata kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang merasa sangat setuju karena kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dinilai bagus. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Implikasi

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah ataupun menggunakan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya yang dapat lebih menggambarkan disiplin kerja dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Nur Pratama. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAZER BROTHERS.
Doni Setiyawan, Hamidah Nayati Utami, Edlyn Khurotul Aini. (2017).

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Heni Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9.

Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sari. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.