

KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN PAMEKASAN

¹Rani Nur Fitrianti

rani@unira.ac.id

²Nur Syakherul Habibi

habibi@unira.ac.ad

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Madura Pamekasan

Abstract.

Work discipline can be defined as the implementation of management to reinforce organizational guidelines. Good discipline can reflect a person's sense of responsibility for the tasks assigned to him. This will encourage work morale and the realization of good work productivity. This study aims to determine the level of work discipline of employees of the Pamong Praja Police and Firefighters Office of Pamekasan Regency on employee performance, especially employees with State Civil Apparatus (ASN) status. The results showed that from the results of calculations using the t test, it can be concluded that the independent variable of work discipline which consists of preventive discipline and corrective discipline partially has a significant effect on the dependent variable, namely the performance of the Pamong Praja Police Unit and Pamekasan Fire Department employees. And the corrective discipline variable is the variable that has the most dominant influence on the performance of the Pamong Praja Police and Fire Department employees, so that the second hypothesis is also accepted.

Keywords: *Work Discipline, Employees, Performance*

Abstrak

Kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya produktivitas kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan terhadap kinerja pegawai, khususnya pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kedisiplinan kerja yang terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korektif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan. Dan variabel disiplin korektif merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan, sehingga dengan demikian hipotesis yang kedua juga diterima.

Kata Kunci : *Kedisiplinan Kerja, Pegawai, Kinerja*

PENDAHULUAN

Kedisiplinan kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya produktivitas kerja yang baik (Mangkunegara, 2013). Sedangkan kinerja adalah ukuran efisiensi ekonomis yang mengikhtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai untuk menciptakannya (Sunarto, 2007).

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran (Satpol PP dan Damkar) Kabupaten Pamekasan yang salah satu tugas pokoknya adalah sebagai penegak Peraturan Daerah, pada saat ini sedang berusaha dan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan menanamkan kedisiplinan. Karena kedisiplinan dinilai

sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin meningkat tingkat produktivitas pegawai, sebaliknya semakin menurun tingkat kedisiplinan pegawai, semakin menurun pula produktivitas pegawai.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantaranya adalah faktor kedisiplinan kerja, faktor pengetahuan, faktor motivasi, faktor sosial pegawai, faktor kepemimpinan, faktor ekonomi dan faktor kondisi fisik pegawai.

Menurut Ranupandojo (2007) dampak yang bisa terjadi apabila tingkat kedisiplinan kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai tidak akan maksimal sehingga tujuan dari suatu kantor tidak akan tercapai. Hal ini akan mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan akan membuat pekerjaan kantor menjadi terbelengkalai. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019), menyatakan bahwa peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Dalam mengatasi masalah tersebut, solusi yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan cara memberikan sanksi yang tegas untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya kinerja pegawai pada suatu kantor. Sehingga produktivitas kerja akan semakin meningkat secara signifikan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Dimana, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan yang mengandung unsur-unsur terkait variabel penelitian yakni kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai. Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner adalah skala likert dengan nilai 1 sampai dengan 5. Responden penelitian ini adalah sebanyak 24 (dua puluh empat) orang pegawai dilingkungan kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), sedangkan pegawai yang lain sebanyak 65 orang berstatus pegawai kontrak yang tidak dijadikan responden penelitian. Penelitian dilakukan pada bulan September hingga Oktober 2021. Dikarenakan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak maka, teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampel jenuh yang artinya seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Sedangkan teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas data, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas dan multikolinearitas, uji hipotesis serta model yaitu menggunakan uji t, uji f dengan derajat kepercayaan atau level signifikansi 95% dan regresi linear berganda. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 22 yang digunakan untuk pengolahan data

PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Sebuah instrument penelitian dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap secara tepat dari variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah angket dilakukan dengan cara menghitung koefisien *pearson* dari tiap pernyataan dengan skor total. Koefisien korelasi yang telah dihitung kemudian dibandingkan dengan nilai kritis *r* yang ada pada table nilai *pearson* sesuai dengan kebebasan dan tingkat signifikansinya yang digunakan dalam penelitian. Bila nilai

koefisien korelasi yang dihitung lebih besar dari nilai kritis r_{tabel} maka suatu pernyataan dianggap valid.

Koefisien korelasi tiap-tiap item yang dihitung (tabel 1) ternyata lebih besar dari nilai r_{tabel} , sehingga secara keseluruhan item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dengan kata lain, semua butir pernyataan dapat melakukan fungsi ukurnya.

Untuk mengetahui korelasi antara variable dari semua faktor yang akan diteliti, maka dilakukan uji validitas. Menurut Azwar (2001), variable dinyatakan valid apabila koefien korelasi $r > 0,3$. Dengan menggunakan metode Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan SPSS. Hasil uji validitas soal atau instrument dapat dilihat di tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Keterangan	Corrected Item Total	Correlation (r), r_{tabel}	Ket.
1	(X1)				
	- X1. 1	-Memahami pedoman kerja	0,746	0,388	Valid
	- X1. 2	-Memahami standar dan aturan kerja	0,838	0,388	Valid
	-	-Berdisiplin diri	0,453	0,388	Valid
	- X1. 3	-Sistem kerja dalam menegakkan			
	- X1. 4	kedisiplinan	0,412	0,388	Valid
2	(X2)				
	- X2. 1	-Pemberian sanksi sesuai aturan	0,890	0,388	Valid
	- X2. 2	- Pemberian sanksi agar pegawai bisa bekerja dengan baik	0,907	0,388	Valid
	- X2. 3	-Memelihara peraturan yang berlaku	0,952	0,388	Valid
	- X2. 4	-Pimpinan memberikan perhatian khusus	0,862	0,388	Valid
3	(Y)				
	- Y1. 1	-Jam kerja pegawai sesuai jam masuk kerja	0,950	0,388	Valid
	- Y1. 2	-Jam pulang pegawai sesuai jam pulang kerja	0,951	0,388	Valid
	- Y1. 3	-Kualitas hasil kerja	0,925	0,388	Valid
	- Y1. 4	-Kreatifitas kerja	0,429	0,388	Valid
	- Y1. 5	-Melakukan inovasi dalam bekerja	0,548	0,388	Valid

Sumber : Data responden diolah

b. Uji Reliabilitas

Dari tabel 4.2 di bawah ini sangat jelas bahwa semua instrument penelitian dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui pada besarnya nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,388. Dan pada uji reliabilitas instrument penelitian ini sangat reliabel (andal), karena nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari pada r_{tabel} sebesar 0,388.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Keterangan	Koefisien Alpa (α)	Keterangan
1	X1	-Disiplin Preventif	0,517	Handal
2	X2	-Disiplin Korektif	0,852	Handal
3	Y	-Kinerja Pegawai	0,837	Handal

Sumber : Data responden diolah

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif ini akan menggambarkan tentang kondisi dari masing-masing variabel melalui berbagai indikator dari variabel dimaksud. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk variabel bebas dapat dilihat pada pembahasan berikut ini. Dari angket yang sudah dikumpulkan oleh peneliti, maka dapat diuraikan frekuensi jawaban responden sebagai berikut:

Disiplin Preventif (X_1)

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai agar berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Kepala Satpol PP dan Damkar dalam memajukan institusinya dengan disiplin preventif. Begitupula pegawai, harus dan wajib mengetahui, memahami pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam sebuah lembaga. Jika sistem yang ada baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan kedisiplinan kerja.

Berdasarkan dari hasil jawaban responden atas variabel disiplin preventif (X_1) pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan, diperoleh data sebagaimana tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Jawaban Responden Tentang Faktor Disiplin Preventif (X_1)

Nilai	Kriteria	Disiplin Preventif (X_1)							
		$X_{1.1}$		$X_{1.2}$		$X_{1.3}$		$X_{1.4}$	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
5	Sangat Memahami	4	16,7	3	12,5	4	16,7	1	4,2
4	Memahami	16	66,7	17	70,8	16	66,7	17	70,8
3	Cukup Memahami	4	16,7	4	16,7	4	16,7	6	25,0
2	Tidak Memahami	-	-	-	-	-	-	-	-
1	Sangat Tidak Memahami	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		24	100	24	100	24	100	24	100

Sumber : Data responden diolah

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin preventif (X_1) melalui indikator ($X_{1.1}$) memahami pedoman kerja, yang menilai sangat memahami sebanyak 4 responden atau 16,7%, menilai memahami sebanyak 16 responden atau 66,7%, menilai cukup memahami sebanyak 4 responden atau 16,7%. Sedangkan yang menilai tidak setuju dan menilai sangat tidak setuju tidak ada sama sekali.

Untuk indikator ($X_{1.2}$) memahami standar dan aturan kerja, yang menilai sangat memahami sebanyak 3 responden atau 12,5%, menilai setuju sebanyak 17 responden atau 70,8%, menilai ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 16,7%. Sedangkan yang menilai tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali.

Untuk indikator ($X_{1.3}$) berdisiplin diri, yang menilai sangat setuju sebanyak 4 responden atau 16,7%, menilai setuju sebanyak 17 responden atau 70,8%, menilai cukup

setuju sebanyak 4 responden atau 16,7%. Sedangkan yang menilai tidak setuju dan menilai sangat tidak setuju tidak ada sama sekali.

Untuk indikator ($X_{1,4}$) sistem kerja dalam menegakkan kedisiplinan kerja, yang menilai sangat setuju sebanyak 1 responden atau 4,2%, menilai setuju sebanyak 17 responden atau 70,8%, menilai cukup setuju sebanyak 6 responden atau 25,0%. Sedangkan yang menilai tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali.

Dengan demikian dilihat dari disiplin preventif (X_1) dengan empat indikator di atas sebagian besar responden memberikan penilaian Setuju atau kategori Baik.

Disiplin Korektif (X_2)

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar peraturan perusahaan perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki kedisiplinan pegawai, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pegawai. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dengan proses yang seharusnya. Hal ini berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat.

Berdasarkan dari hasil jawaban responden atas variabel Disiplin Korektif (X_2) pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan, diperoleh data sebagaimana tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Jawaban Responden Tentang Faktor Disiplin Korektif (X_2)

Nilai	Kriteria	Disiplin Korektif (X_2)							
		$X_{2.1}$		$X_{2.2}$		$X_{2.3}$		$X_{2.4}$	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
5	Sangat Setuju	2	8,3	3	12,5	2	8,3	3	12,5
4	Setuju	19	79,2	19	79,2	20	83,3	19	79,2
3	Cukup Setuju	3	12,5	2	8,3	2	8,3	2	8,2
2	Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		24	100	24	100	24	100	24	100

Sumber : Data responden diolah

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa untuk variabel Disiplin Korektif (X_2) melalui indikator ($X_{2,1}$) pemberian sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku, yang menilai sangat setuju sebanyak 2 responden atau 8,3%, menilai setuju sebanyak 19 responden atau 79,2%, menilai cukup setuju sebanyak 3 responden atau 12,5 %. Sedangkan yang menilai tidak setuju dan menilai sangat tidak setuju tidak ada sama sekali.

Untuk indikator ($X_{2,2}$) pemberian sanksi dengan tujuan agar pegawai bisa bekerja dengan baik, yang menilai sangat setuju sebanyak 3 responden atau 12,5%, menilai setuju sebanyak 19 responden atau 79,2%, menilai cukup setuju sebanyak 2 responden atau 8,3%. Sedangkan yang menilai tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali.

Untuk indikator ($X_{2,3}$) pegawai terlibat dalam memelihara peraturan yang berlaku, yang menilai sangat setuju sebanyak 2 responden atau 8,3%, menilai setuju sebanyak 20 responden atau 83,3%, menilai cukup setuju sebanyak 2 responden atau 8,3%. Sedangkan yang menilai tidak setuju dan menilai sangat tidak setuju tidak ada sama sekali.

Untuk indikator ($X_{2.4}$) pimpinan memberikan perhatian khusus terkait dengan disiplin kerja pegawai, yang menilai sangat setuju sebanyak 3 responden atau 12,5%, menilai setuju sebanyak 19 responden atau 79,2%, menilai cukup setuju sebanyak 2 responden atau 8,3%. Sedangkan yang menilai tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali.

Dengan demikian dilihat dari Disiplin Korektif (X_2) dengan empat indikator di atas sebagian besar responden memberikan penilaian Setuju atau kategori Baik.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis pada periode tertentu yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun kelompoknya atau organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2001;32) bahwa kinerja adalah catatan hasil (*outcome*) yang dicapai dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu (*the record of outcome produced on a specified job function or activity during specified time period*). Ditambahkannya pula bahwa kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja.

Selanjutnya menurut Nawawi (2000) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik (material) maupun non fisik (non material) dalam suatu tenggang waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai terhadap target atau sasaran yang telah ditentukan dengan berbagai persyaratannya, yang dibebankan kepada pegawai, dan untuk mengetahui prestasi atau hasil yang telah dicapai oleh pegawai tersebut, tentunya harus dilaksanakan penilaian kinerja, yaitu dengan membandingkan kinerja aktual dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai baik berupa produk atau jasa berdasarkan kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian pekerjaan. Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh pegawai, semua organisasi atau perusahaan mutlak harus melaksanakan penilaian kinerja, yaitu dengan membandingkan hasil kerja aktual pegawai dengan standar-standar yang telah ditetapkan Kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan. Berdasarkan dari hasil jawaban responden di atas variabel kinerja pegawai (Y) Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan, diperoleh data sebagaimana tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nilai	Kriteria	Kinerja Pegawai (Y)									
		Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y ₅	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
5	Sangat Setuju	3	12,5	1	4,2	4	16,7	2	8,3	3	12,5
4	Setuju	17	70,8	20	83,3	19	79,2	21	87,5	19	79,2
3	Cukup Setuju	4	16,7	3	12,5	2	8,3	1	4,2	2	8,3
2	Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		24	100	24	100	24	100	24	100	24	100

Sumber : Data responden diolah (lampiran 3)

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui indikator (Y1) jam masuk kerja, yang menilai sangat setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 12,5%, menilai setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 70,8%, menilai cukup

setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 16,7%. Sedangkan yang menilai tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Untuk indikator (Y2) jam pulang kerja, yang menilai sangat setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 4,2%, menilai setuju sebanyak 20 responden atau 83,3%, menilai cukup setuju sebanyak 3 responden atau 12,5%. Sedangkan yang menilai tidak setuju dan yang menilai sangat tidak setuju tidak ada.

Untuk indikator (Y3) kualitas hasil suasana kerja, yang menilai sangat setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 16,7%, menilai setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 75,0%, menilai cukup setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 8,3%. Sedangkan yang menilai tidak setuju dan menilai sangat tidak setuju tidak ada.

Untuk indikator (Y4) kualitas kerja, yang menilai sangat setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 8,3%, menilai setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 87,5%, menilai cukup setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 4,2%. Sedangkan yang menilai tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Untuk indikator (Y5) melakukan inovasi kerja, yang menilai sangat setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 12,5%, yang menilai setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 79,2%, yang menilai cukup setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 8,3%. Sedangkan yang memberikan penilaian tidak setuju dan memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dilihat dari berbagai indikator di atas, yaitu ada 5 indikator pada variabel kinerja pegawai (Y) sebagian besar responden memberikan respon positif atau memberikan penilaian Setuju, hal ini menunjukkan bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan perlu memperhatikan indikator-indikator tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai target dan tujuannya.

Hasil Analisis Regresi

Data hasil penelitian dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda (*linier multiple regression*).

Dalam sub bab ini akan diuraikan mengenai hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan program SPSS.

Hasil perhitungan R (Regresi) yaitu menunjukkan gambaran pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Preventif (X_1) dan Disiplin Korektif (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Nilai R sebesar 0,745 atau 74,5% yaitu menggambarkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat searah dan kuat. Sedangkan nilai R square atau determinan R sebesar 0,555 atau 55,5% pengaruh secara simultan sedangkan sisanya ($100\% - 55,5\% = 44,5\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan analisa yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda (menggunakan program SPSS) dapat diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Perhitungan Analisis Regresi

Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Konstanta	2,653
Disiplin preventif (X_1)	0,293
Disiplin Korektif (X_2)	0,296

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan nilai yang ditampilkan pada tabel 7, maka bisa dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,653 + 0,293 X_1 + 0,296 X_2 + E$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (X_1 , dan X_2) mempunyai koefisien regresi yang cukup baik, dapat diketahui bahwa nilai konstanta = 2,653 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan sebesar 2,653. Jika X_1 atau disiplin preventif ditingkatkan satu-satuan sedangkan variabel bebas lainnya tetap, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan sebesar 0,293 atau 29,3 %. Apabila X_2 atau Disiplin Korektif ditingkatkan satu-satuan sedangkan variabel bebas lainnya tetap maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan sebesar 0,296 atau 29,6 %.

Pengujian Hipotesis

Data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengujian Hipotesis dengan Menggunakan Uji F

Hipotesis pada penelitian ini diduga Faktor-faktor kedisiplinan kerja yang terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pamekasan.

Tabel 7. Perhitungan Uji F taraf signifikan 0.05

Variabel bebas	Variabel Terikat	R square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig. F _{hitung}
X_1, X_2	Y	0,555	14,895	2,064	0,000

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 14,895 dengan nilai probabilitas (p) 0,000 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,064 pada derajat kebebasan 5 % ($\alpha = 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari: disiplin preventif dan Disiplin Korektif secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Keeratan hubungan antara seluruh variabel bebas (X_1 , dan X_2) dengan variabel terikat yakni kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan (Y) dapat diketahui dari besarnya nilai R square (R^2) yang sebesar 0,555 atau 55,5 %. Nilai R^2 tersebut menunjukkan secara kuantitatif variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 55,5 %, sedangkan sisanya sebesar 44,5% dapat dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis dengan Menggunakan Uji t

Pada uji hipotesis ini tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y secara parsial.

Dari persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas X_1 dan X_2 mempunyai koefisien regresi yang cukup baik, dapat diketahui bahwa :

- 1) Apabila disiplin preventif (X_1) meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan sebesar 0,293.

- 2) Apabila disiplin korektif (X_2) meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan sebesar 0,296.

Tabel 8. Uji Secara Parsial Antara Variabel Bebas (X_1, X_2) Terhadap Variabel Terikat (Y)

Variabel	Koefisien	St.error	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig T
X1	0,293	0,186	2,192	2,064	0,000
X2	0,296	0,192	2,324	2,064	0,000

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas dapat dijabarkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel kedisiplinan kerja yakni, disiplin preventif (X_1) dan disiplin korektif (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan dapat dijabarkan sebagai berikut :

Disiplin preventif (X_1)

Dari hasil tabulasi data bahwa variabel (X_1) β_1 , sebesar 0,293 sedangkan t_{hitung} sebesar 2,192 lebih besar dari t_{tabel} 2,064 pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$), ini dapat dimaknai bahwa secara parsial variabel (X_1) β_1 berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a , dengan demikian secara parsial koefisien regresi (X_1) β_1 dinyatakan signifikan dalam menentukan nilai variabel (Y), dari uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X_1 terbukti secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian hipotesis diterima.

Disiplin Korektif (X_2)

Dari hasil tabulasi data bahwa variabel (X_2) β_2 , sebesar 0,296 dan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,324 lebih besar dari t_{tabel} 2,064 pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), dapat dimaknai bahwa secara parsial variabel (X_2) β_2 berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a , dengan demikian secara parsial koefisien regresi (X_2) β_2 dinyatakan signifikan dalam menentukan nilai variabel Y, dari uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X_2 terbukti secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Sehingga hipotesis diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa variable kedisiplinan kerja yang terdiri dari disiplin preventif (X_1) dan disiplin korektif (X_2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan (Y), hal itu dapat diketahui dari besarnya nilai R square (R^2) sebesar 0,555 atau 55,5 %. Nilai R^2 tersebut menunjukkan secara kuantitatif variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 55,5%. Sedangkan sisanya sebesar 44,5% dapat dijelaskan diluar variabel penelitian ini. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti pada bab sebelumnya terbukti dan diterima.

Sedangkan untuk menentukan variabel bebas (X) yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan uji parsial (uji t) dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dari hasil uji t (tabel 4.8) secara parsial variabel bebas yang terdiri dari disiplin preventif (X_1) dan disiplin korektif (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini terbukti dengan hasil analisis yang menghasilkan t_{hitung} variabel

bebas (X_1 dan X_2) lebih besar dari pada t_{tabel} (tabel 4.8). diantara t_{hitung} variabel bebas ternyata variabel disiplin korektif (X_2) memiliki nilai t_{hitung} tertinggi, sehingga hipotesis yang kedua yang diajukan pada bab sebelumnya, bahwa variabel disiplin korektif (X_2) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan dapat diterima kebenarannya. Dengan demikian hipotesis yang kedua juga terbukti dan dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa variable kedisiplinan kerja yang terdiri dari disiplin preventif (X_1) dan disiplin korektif (X_2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial variabel bebas yang terdiri dari disiplin preventif (X_1) dan disiplin korektif (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti dapat menyarankan sebagai berikut:

- a. Kepada pihak Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan peneliti menyarankan agar dapat meningkatkan kedisiplinan kerja terutama disiplin preventif perlu dievaluasi dan disesuaikan dengan standar dan aturan kedisiplinan kerja bagi pegawai, karena berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini disiplin preventif merupakan faktor yang paling rendah nilai daripada faktor disiplin korektif yang berdasarkan hasil analisis faktor ini lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Oleh karena faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pamekasan yaitu 44,5 %, maka kepada pihak lain dapat melanjutkan penelitian ini di luar disiplin preventif, disiplin korektif dan bonus.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manaiemen SDM, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex Nitisoemito. 2001, Manajemen Personalialia, Ghalia, Indonesia, UGM. Yogyakarta.
- Bernardin, H. Jhon & Joyce, E. A Russel, 2000. Human Resource Management: Experiential Apporachs. Singapore : MC. Graw Hill Internasional
- Donely, Ivan Cevhie, Gibson 2001. Organisasi Prilaku Stuktur, Proses, Jilid 2, Jakarta, PT. Bima Rupa Aksara
- Fred r. David. 2005, Manajemen Strategi, Edisi 10, Jakarta, Salemba.
- Fillipo, Edwin B. 2000, Manajemen Personalialia (Terjemahan Moh Masud) Edisi Ke IV Jakarta, Erlangga
- Hany, T . Handoko. 2001, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta BPFE
- Nasir, 2001. Hipotesis, Penerbit Chalia Indonesia, Jakarta
- Nugroho, 2005. Teknik Analisa Regresi dan Korelasi, Tarsito, Bandung
- Orr Fred. 2007. Bagaimana Sukses di Tempat Kerja, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. 1999, Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi, Edisi Ke Lima, Jakarta, Erlangga.
- Sinambela, 2019. Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. PT. Rajagrafindo, Jakarta.

- Soeprihanto, John. 2001. Penilaian Pelaksanaan Pegawai dan Pengembangan Pegawai, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Swastha dan Handoko T.H, 2001. Manajemen Pemasaran Analisa Perilaku, Liberty, Yogyakarta.
- Singgih, Santoso. 2000. Buku Latihan SPSS Statistik Parameterik, Alek Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Administrasi, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2000. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Jakarta Business Research Center (JBRC), Jakarta.
- Wijaya, 2008. Analisis Statistik dengan Program SPSS 16.0, Penerbit Alfabeta, Jakarta.