

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

### ***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE CIVIL SERVICE POLICE UNIT AND FIRE DEPARTMENT OF SIDENRENG RAPPANG REGENCY***

**Nur Azizah<sup>1</sup>, Gazali Amin<sup>2</sup>, Auliyah Nurwafiyah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

e-mail: <sup>1</sup>[annu54387@gmail.com](mailto:annu54387@gmail.com), <sup>2</sup>[gazaliaminsemm@gmail.com](mailto:gazaliaminsemm@gmail.com), <sup>3</sup>[Auliyahnurwafiyah@gmail.com](mailto:Auliyahnurwafiyah@gmail.com)

#### **ABSTRAK**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestasikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten sidenreng rappang. Disiplin Kerja merupakan faktor penting yang mendukung kinerja pegawai yang optimal. Kemampuan pegawai untuk mengetahui peraturan dan menjalankan tugas dengan tanggung jawab akan berdampak positif pada produktifitas dan efektifitas organisasi. Populasi penelitian ini adalah 318 pegawai. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of error 11%, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 66 responden, dipilih melalui teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa terhadap pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung (3,507) yang lebih besar dari t tabel (1,998). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 16,1%, menunjukkan bahwa 16,1% dari variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sementara 83,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

#### **ABSTRACT**

*The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Civil Service Police Unit and Fire Department of Sidenreng Rappang Regency. This research aims to investigate the influence of work discipline on the performance of employees of the Civil Service Police Unit and Fire Department of Sidenreng Rappang Regency. Work Discipline is an important factor that supports optimal supervisor performance. The ability of employees to know the rules and carry out tasks with responsibility will have a positive impact on the productivity and effectiveness of the organization. The population of this study was 318 employees. The sample measurement technique uses the Slovin formula with a margin of error of 11%, so the number of samples used is 66 respondents, selected through a random sampling technique. Data was collected through questionnaires. The results of the analysis show that there is a significant influence of work discipline on employee performance, with the calculated t value (3.507) which is greater than the t table (1.998). Therefore, the hypothesis which states that there is an influence of work discipline on employee performance can be accepted. The coefficient of determination (R Square) value is 16.1%, indicating that 16.1% of employee performance variability can be explained by work discipline, while the remaining 83.9% is influenced by other factors outside the variables studied.*

*Keywords: Work Discipline, Employee Performance*

#### **PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi terdiri dari sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Kepentingan organisasi yang paling mendasar adalah pencapaian tujuan yang disepakati dan kesejahteraan sumber daya manusia yang menjadi bagian darinya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio,

rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, terjadinya modal serta memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu dapat mencapai tujuannya, menurut Ulul Azmi & Surya (2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset kantor yang paling mahal ketimbang dengan aset-aset lain, karena SDM merupakan penggerak utama organisasi kantor yang wajib diketahui secara maksimal, serta memenuhi hak-haknya. Oleh karena itu, apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kualitas kerja SDM dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal. Sumber daya manusia yang disebut sebagai pegawai dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Setiap instansi pemerintah membutuhkan manusia untuk menjadi penggerak dan mengambil keputusan organisasi ini karena pegawai memegang peranan strategis dalam organisasi sebagai pemikir, perencana dan pengawas kegiatan organisasi. Oleh karena itu, instansi harus memberikan arahan yang positif kepada seluruh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai, menurut Fathur M, T (2020).

Sedangkan dalam peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan salah satu indikatornya di butuhkan disiplin kerja karena Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2020:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry dalam buku Edy Sutrisno (2020:87), disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Disiplin merupakan cerminan dari kesiapan seluruh anggota organisasi dalam mengembangkan tugas dan tanggungjawab, melalui sikap disiplin tahapantahapan pekerjaan akan dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Bagi instansi adanya disiplin kerja akan memastikan instansi memiliki sumber daya yang berkomitmen untuk memelihara peraturan dan kebijakan yang dimiliki oleh instansi, hal ini juga akan menjamin kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga kinerja instansi dapat dicapai secara optimal. Bagi pegawai sikap kedisiplinan merupakan kematangan sikap dalam tanggungjawabnya sebagai bagian instansi dan sikap disiplin yang dimilikinya, menurut Emardin (2022). Keberhasilan seorang pegawai dalam bekerja sangat ditentukan oleh adanya hasil kerja yang dicapai dalam kegiatan penyelesaian pekerjaan. Dimana dalam menjalankan aktivitasnya maka perlu ditunjang oleh adanya kinerja pegawai, sebab dengan kinerja pegawai maka akan mempengaruhi tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa besar tanggung jawab pegawai yang dapat diselesaikan, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada instansi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu dalam melaksanakan tugas terhadap berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, tujuan atau sasaran, standar yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Melakukan berbagai kegiatan program sesuai tugas dan kewajiban yang dibutuhkan oleh UPT, menurut Ulul Azmi dkk (2020).

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan unit pelaksana pelayanan publik yang bergerak di bidang pemadam kebakaran yang

berada dibawah komando satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kabupaten Sidenreng Rappang yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang (Kabid) Kebakaran. Selain mencegah dan memadamkan kebakaran, tugas pokok damkar adalah menyelamatkan korban baik kebakaran maupun bencana 4 lain. mereka memang juga dilatih melakukan tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran, menurut Ulul Azmi, dkk (2020).

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai satu-satunya Lembaga Penegakan Hukum Lokal dan Peraturan Pembangunan Daerah di daerah mempunyai tempat atau peran yang sangat penting dan strategis dalam proses yang dijalankan pemerintah daerah dalam memajukan kesejahteraan umum, menegakkan ketentraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat, melakukan penanganan kasus-kasus tertib sosial, seperti mengatasi permasalahan yang melibatkan pengemis atau gelandangan dan melindungi masyarakat dari ancaman dan gangguan yang mengganggu ketertiban umum.

Menurut Jaston dalam jurnal Rusydi (2021) mengemukakan bahwa kualitas dari individu sumber daya manusia menjadi suatu pertimbangan yang memainkan peranan penting dalam mempresentasikan sumber daya manusia. Dari kualitas sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka diperoleh kompetensi individu.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-petaturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis secara sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja adalah salah satu hal yang penting bagi organisasi terutama yang terkait dengan kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka secara otomatis kinerja akan meningkat karena pegawai melakukan pekerjaan lebih bersemangat sehingga 5 pekerjaan lebih baik dan lebih cepat. Begitu pun sebaliknya jika disiplin kerja turun maka kinerja juga akan turun.

Kedisiplinan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap dinilai belum optimal. Masih banyak pegawai yang masuk kantor tidak sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah yaitu pukul 08.00 wita. Hal ini dibuktikan dari masih tingginya presentase jumlah pegawai yang datang terlambat pada tahun 2023.

Untuk mengoptimalkan kinerja organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap, semua pegawai diharapkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik efektif dan efisien. Tapi pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh atasannya.

Dari pengamatan yang dilakukan peneliti baik di internal Kantor Satpol PP dan Pemadam Kebakaran bahwa masih diterima pegawai yang serig datang di atas pukul 08.00 dianggap tidak efektif. Sedangkan dilihat dari eksternal Kantor Satpol PP dan Pemadam Kebakaran masih banyak ditemukan pengamen dan pengemis di setiap perempatan lampu merah di kota pangkajene dan sekitarnya. Ini menjadi bukti bahwa masih kurangnya Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran dalam hal penerbitan hal tersebut diatas, jika para pegawai masih tidak berubah, maka visi misi dan tujuan dari kantor itu tidak akan tercapai dan Kinerja Pegawai tidak meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan dari organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Berdasarkan fenomena masalah yang telah di paparkan diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisis dengan judul penelitian **"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang"**.

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Disiplin Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryono Siswanto (dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati, 2022:133), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri sendiri. Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata dimaksud. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (menurut Handoko). Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah” dan (menurut Heidjrachman dan Husman). Sementara itu, pemahaman yang lebih luas dikemukakan oleh Davis, Sinambela bahwa disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Memperhatikan ketiga konsep diatas, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi menurut Handoko, Heidjrachman dan Husman (dalam Lijan Poltak 2021).

### **B. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, (Mangkunegara dalam Sri Langgeng dkk 2021). Mathis dan Jackson (dalam Sri Langgeng dkk 2021) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut: *Quantity of output (kuantitas keluaran)*, *Quality of output (kualitas keluaran)*, *Timelines of output (waktu keluaran)*, *Presences at work (tingkat kehadiran)* , *Efficiency of work completed (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)*, *Effectiveness of work completed (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)*.

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Veithzal Rivai dan Basri). Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja, secara umum, merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi untuk mengaplikasikannya dengan benar, tidaklah muda. Hal ini disebabkan sifat 16 manusia yang terdiri dari berbagai macam karakteristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbeda-beda pengertian (Melayu Hasibuan, 2003), menurut Rivai, Ruki, Hasibuan dalam buku Yoyo Sudaryo (2018).

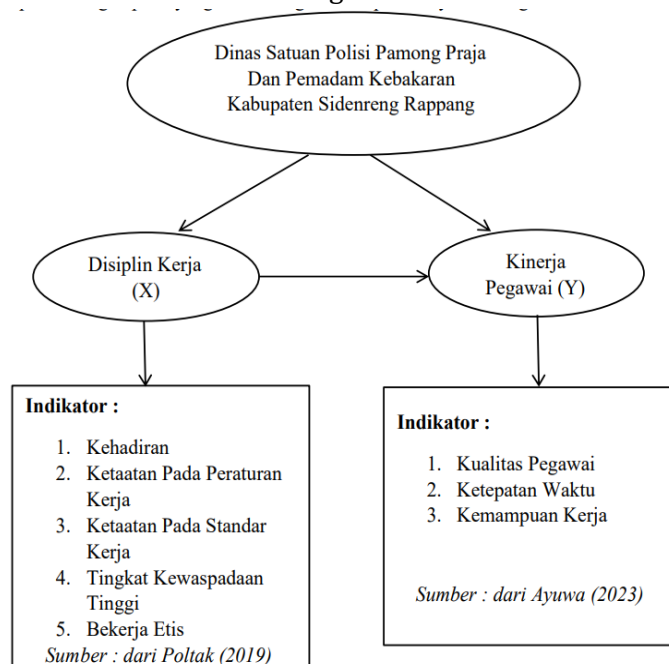
### **C. Kerangka Pikir**

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan teori diatas saya akan melakukan penelitian di Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang dengan mengangkat variabel independen yaitu Disiplin Kerja dengan indikaor Kehadiran, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Ketaatan Pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dan Bekerja Etis dan variabel

dependen yaitu Kinerja Pegawai dengan indikator Kualitas Pegawai, Kuantitas Pegawai, Ketepatan Waktu, dan Kemampuan Kerja.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



#### D. Hipotesis

Ha : Terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakara

#### METODE PENELITIAN

Dalam melakukann penelitian ini penulis memilih jenis penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dan gambar dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Sampel yang diambil berdasarkan Teknik probability sampling: sampel random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (Pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan tersebut, adapun populasi sasaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang, populasi dalam penelitian ini berjumlah 318 orang.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Deskripsi Responden

##### 1. Deskripsi Respodem Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 jenis kelamin

| Variabel      | Klasifikasi  | Jumlah Responden |             |
|---------------|--------------|------------------|-------------|
|               |              | (Orang)          | (%)         |
| Jenis Kelamin | Laki-Laki    | 45               | 68%         |
|               | Perempuan    | 21               | 32%         |
|               | <b>Total</b> | <b>66</b>        | <b>100%</b> |

Sumber : Data olah 2024

Berdasarkan tabel 1 Responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dengan presentase 68% dibandingkan dengan jenis kelamin yang presentasinya ialah 32%. dapat disimpulkan bahwa dominan pegawai Pada Dinas 41 Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang ialah Laki-laki.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Berdasarkan Usia

| Variabel | Klasifikasi  | Responden |             |
|----------|--------------|-----------|-------------|
|          |              | (Orang)   | (%)         |
| Usia     | 21-30        | 18        | 27%         |
|          | 31-40        | 28        | 42%         |
|          | 41-50        | 18        | 27%         |
|          | 51-60        | 2         | 3%          |
|          | <b>Total</b> | <b>66</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Data olah 2024

Berdasarkan tabel 2 Responden dengan usia 31-40 tahun lebih banyak dengan presentase 42%, responden dengan usia 21-30 tahun dengan presentase 27%, kemudian responden dengan usia 41-50 tahun dengan presentase 27%, dan responden dengan usia 51-60 tahun paling sedikit dengan presentase 3%. Berdasarkan umur responden yang digunakan dalam penelitian ini, paling banyak yang berumur antara 31-40 yaitu 42%

## 3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X)

Tabel 3 Variabel Disiplin Kerja (X)

| Pernyataan                                                              | Butir Pernyataan | Selalu |      | Sering |      | Kadang-Kadang |      | Jarang |     | Tidak Pernah |   | Total |     |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------|--------|------|--------|------|---------------|------|--------|-----|--------------|---|-------|-----|
|                                                                         |                  | F      | %    | F      | %    | F             | %    | F      | %   | F            | % | F     | %   |
| Pegawai hadir sesuai jam kerja yang berlaku dalam kantor                | X.1              | 37     | 56,1 | 24     | 36,4 | 5             | 7,58 | 0      | 0   | 0            | 0 | 66    | 100 |
| Pegawai mematuhi peraturan yang berlaku dalam pekerjaan                 | X.2              | 32     | 48,5 | 25     | 37,9 | 9             | 13,6 | 0      | 0   | 0            | 0 | 66    | 100 |
| pegawai menaati SOP yang berlaku                                        | X.3              | 39     | 59,1 | 19     | 28,8 | 8             | 12,1 | 0      | 0   | 0            | 0 | 66    | 100 |
| Pegawai mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi | X.4              | 37     | 56,1 | 23     | 34,8 | 6             | 9,09 | 0      | 0   | 0            | 0 | 66    | 100 |
| Pegawai menciptakan suasana yang nyaman dengan bersikap baik            | X.5              | 39     | 59,1 | 12     | 18,2 | 8             | 12,1 | 7      | 11  | 0            | 0 | 66    | 100 |
| <b>Rata-rata</b>                                                        |                  | 36,8   | 55,8 | 20,6   | 31,2 | 7,2           | 10,9 | 1,4    | 2,1 | 0            | 0 | 66    | 100 |

Sumber : Data olah 2024

Dari data yang telah diolah pada tabel diatas dapat diperoleh data bahwasanya mayoritas responden menjawab pernyataan diatas dengan jawaban selalu sebesar 55,8%, pernyataan yang menjawab sering sebesar 31,2%, pernyataan yang menjawab kadang-kadang sebesar 10,9%, kemudian pernyataan yang menjawab jarang sebesar 1,4%, serta pernyataan yang penjawab tidak pernah ialah 0%.

#### 4. Deskripsi Kinerja (Y)

Tabel 4 Variabel Kinerja (Y)

| Pernyataan                                                                                | Butir Pernyataan | Selalu |      | Sering |      | Kadang-Kadang |      | Jarang |   | Tidak Pernah |   | Total |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------|------|--------|------|---------------|------|--------|---|--------------|---|-------|-----|
|                                                                                           |                  | F      | %    | F      | %    | F             | %    | F      | % | F            | % | F     | %   |
| Hasil kerja pegawai maksimal dan sesuai yang diperintahkan                                | Y.1              | 34     | 51,5 | 27     | 40,9 | 5             | 7,58 | 0      | 0 | 0            | 0 | 66    | 100 |
| Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                                               | Y.2              | 41     | 62,1 | 18     | 27,3 | 7             | 10,6 | 0      | 0 | 0            | 0 | 66    | 100 |
| Pegawai tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan                                           | Y.3              | 35     | 53   | 23     | 34,8 | 8             | 12,1 | 0      | 0 | 0            | 0 | 66    | 100 |
| Pegawai melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh meskipun tidak ada pengawasan | Y.4              | 42     | 63,6 | 18     | 27,3 | 6             | 9,09 | 0      | 0 | 0            | 0 | 66    | 100 |
| Rata-rata                                                                                 |                  | 38     | 57,6 | 21,5   | 32,6 | 6,5           | 9,85 | 0      | 0 | 0            | 0 | 66    | 100 |

Sumber : Data olah 2024

Dari data yang telah diolah pada tabel diatas dapat diperoleh bahwasanya mayoritas responden menjawab pernyataan selalu sebesar 57,6%, pernyataan yang menjawab sering sebesar 32,6%, pernyataan yang menjawab kadang-kadang sebesar 9,85%, kemudian pernyataan yang menjawab jarang 0%, dan pernyataan yang menjawab tidak pernah 0%.

#### B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

| Variabel            |      | r hitung | r tabel | keterangan |
|---------------------|------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja (X)  | X1.1 | 0.422    | 0.242   | Valid      |
|                     | X1.2 | 0.680    | 0.242   | Valid      |
|                     | X1.3 | 0.472    | 0.242   | Valid      |
|                     | X1.4 | 0.547    | 0.242   | Valid      |
|                     | X1.5 | 0.690    | 0.242   | Valid      |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1.1 | 0.714    | 0.242   | Valid      |
|                     | Y1.2 | 0.617    | 0.242   | Valid      |
|                     | Y1.3 | 0.645    | 0.242   | Valid      |
|                     | Y1.4 | 0.642    | 0.242   | Valid      |

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel bebas (Disiplin Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dinyatakan valid karena rhitung  $\geq$  rtabel (0,242). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti

gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

| Variabel            | Koefisien Alpha | Keterangan |
|---------------------|-----------------|------------|
| Disiplin Kerja (X)  | 0.713           | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.754           | Reliabel   |

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (Alpha Cronbach) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas > nilai Alpha Cronbach (0,6), maka butir kuesioner dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan.

## C. Hasil Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 7 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                        |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 66                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | 0,0000000               |
|                                        | Std. Deviation | 1,60432593              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | 0,104                   |
|                                        | Positive       | 0,077                   |
|                                        | Negative       | -0,104                  |
| Test Statistic                         |                | 0,104                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .071 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai signifikan sebesar 0,071 yang mengartikan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

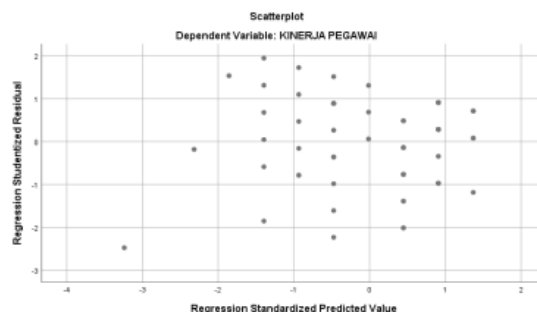
| Coefficients <sup>a</sup>              |                |                         |       |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model                                  |                | Collinearity Statistics |       |
|                                        |                | Tolerance               | VIF   |
| 1                                      | (Constant)     |                         |       |
|                                        | DISIPLIN KERJA | 1,000                   | 1,000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI |                |                         |       |

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Dasar pengambilan keputusan dalam multikolonieritas dapat digunakan dengan melihat nilai toleransi dan VIF. Berdasarkan output diatas maka diketahui bahwa nilai toleransi variabel Disiplin Kerja (X) 1,000 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X) 1,000 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang dan melebar), maka mengidentifikasi bahwa terjadi uji heteroskedastisitas.

### 4. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 9 Autokorelasi

| Model Summary <sup>b</sup>                |                   |          |                   |                            |               |
|-------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                     | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                         | .402 <sup>a</sup> | 0,161    | 0,148             | 1,616811                   | 1,909         |
| a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI    |                   |          |                   |                            |               |

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel model summary output hasil SPSS terlihat nilai DurbinWatson (d) sebesar 1,909 kemudian kita bandingkan dengan nilai tabel Durbinwatson yang ada pada tabel dengan rumus (K ; N) dimana K adalah jumlah variabel independent (pada kasus ini dimisalkan terdapat 1 variabel independent) dan N adalah jumlah Sampel.

Maka (K ; N) = (1 ; 66). Pada tabel (tabel DurbinWatson) terlihat nilai dL sebesar 1,570 dan dU sebesar 1,631. Sehingga di dapatkan nilai sebagai berikut:  $d_U < d < d_L$  (1,631 < 1,909 < 1,570) / (2,369) dengan kesimpulan tidak terdapat Gejala Autokorelasi.

### 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 10 Regresi Berganda

| Coefficients <sup>a</sup>              |                |                             |            |
|----------------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|
| Model                                  |                | Unstandardized Coefficients |            |
|                                        |                | B                           | Std. Error |
| 1                                      | (Constant)     | 10,767                      | 2,046      |
|                                        | DISIPLIN KERJA | 0,324                       | 0,092      |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI |                |                             |            |

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Model persamaan regresi Unstandardized Coefficients, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- 1) Konstanta 10,767 berarti bahwa Kinerja Pegawai akan konstan sebesar 10, 767 dipengaruhi variabel Disiplin Kerja (X).
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,324 memberikan arti bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1% pada Disiplin Kerja, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,324 dan begitupun sebaliknya.

#### D. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji T (Parsial)

Tabel 11 Uji T (Parsial)

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig.  |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                         | (Constant)     | 10,767                      | 2,046      |                           | 5,262 | 0,000 |
|                           | DISIPLIN KERJA | 0,324                       | 0,092      | 0,402                     | 3,507 | 0,001 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah SPSS 25 (2024)

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas Thitung dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai probabilitas thitung > ttabel sebesar 1,998 (nilai ini diperoleh dari ttabel = t (α/2: n-k-1) maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel di atas diperoleh kesimpulan yaitu Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

##### 2. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 12 Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .402 <sup>a</sup> | 0,161    | 0,148             | 1,616811                   |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,161 mempunyai arti bahwa variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 16,1%. Dengan kata lain variabel Disiplin kerja menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 16,1% sedangkan sisanya 83,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikuti

#### E. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat 1 hipotesis yang diuji dalam penelitian ini.

##### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien regresinya bernilai positif sebesar 3, 507. Dari hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001. Oleh karena nilai koefisien dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka

hipotesis diterima, yaitu 54 variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Artinya disiplin kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan bahwa pegawai yang profesional adalah pegawai yang disiplin dalam kerja dengan baik. Pada variabel Disiplin Kerja, Indikator tertinggi terdapat pada indikator X.I kehadiran. Oleh sebab itu, kehadiran pegawai sangat diperlukan oleh instansi untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Pada variabel Kinerja Pegawai indikator tertinggi terdapat pada Y.1 kualitas pegawai. Karena apabila pegawai tidak memaksimalkan atau menyesuaikan apa yang diperlukan oleh atasan maka kualitas kerja pegawai akan menurun.

Hal penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ulil Azmi Ak dan Surya Dermawan,2020), menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah Uji Normalitas menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal dengan nilai signifikan sebesar 0,071 ; uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa variabilitas data tersebut secara acak dan merata, yang didukung oleh Scatterplot ; uji multikolonieritas menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolonieritas dalam model, dengan nilai toleransi dan VIF variabel Disiplin Kerja (X) masingmasing lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10,00; serta uji autokorelasi positif atau negatif yang signifikan dalam model dengan nilai Durbin-Waston (d) yang mendekati. Terakhir, hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung (3,507) lebih besar dari t tabel (1,998), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang penting dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai.

### **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Saran Satuan Polisi Pamong Praja
  - a. Hendaknya Dinas Satuan Polisi Pamong Praja tetap memperhatikan peningkatan disiplin kerja pegawainya.
  - b. Hendaknya Dinas Satuan Polisi Pamong Praja harus berkordinasi dengan sesama rekan kerja.
  - c. Hendaknya Dinas Satuan Polisi Pamong Praja perlu mempertakankan disiplin kerjanya.
2. Saran Pemadam Kebakaran
  3. a.Pemadam kebakaran hendaknya tetap memeperhatikan peningkatan prosedur. Mulai dari penanganan panggilan darurat hingga proses pemadam kebakaran
  4. b. Pemadam kebakaran hendaknya meningkatkan penilaian kinerja yang transparan dan objektif dapat mendorong petugas untuk bekerja lebih disiplin.
5. Bagi peneliti selanjutnya,  
Pada peneliti ini hanya membahas variabel Disiplin diharapkan melakukan penelitian mengenai variabel lain yang dapat dilakukan kinerja pegawa.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(1), 13-24.
- Ak, U. A., & Dermawan, S. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja petugas upt. Pemadam kebakaran kabupaten kampar . *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Dan*
- Mangkunegara. (2021). pengaruh peranan sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia*.
- Rivai. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja. In L. Poltak, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. jakarta.
- Rusydi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Tesis.
- Sastrohadiwiryono. (2022). Disiplin Kerja. In R. Supomo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 133). Bandung.
- Sugiyono. (2019, 2018, 2016). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R & D. In A. D. Skala Likert. Bandung .
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Taufik, F. M. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jambi. Jambi.
- Terry. (2020). Disiplin. In E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 87). Jakarta