

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)
PROVINSI MALUKU**

Visi Wantri Gea¹⁾, Olivia Laura Sahertian²⁾, Join Rachel Luturmas³⁾
^{1,2,3)} Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon
sahertianolivia25@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how work discipline affects employee performance at Satpol PP of Maluku Province. This research is based on the importance of discipline as a key factor in improving work effectiveness, since good discipline creates order, responsibility, and compliance with regulations, which in turn impacts employee performance. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population of this study consists of all employees of the Satpol PP of Maluku Province, with the sampling technique carried out using purposive sampling. The research instrument is a questionnaire, while the data analysis technique applies simple linear regression analysis with the help of SPSS software. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at Satpol PP of Maluku Province. The higher the level of discipline possessed by employees, the better their performance will be. Work discipline contributes 69.5% to the improvement of employee performance, thus it can be concluded that discipline is an important factor in enhancing work effectiveness.

Keywords: *Work Discipline, Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Maluku. Hal ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kedisiplinan sebagai faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja, karena disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan yang berdampak pada hasil kerja pegawai. Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Satpol PP Provinsi Maluku, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Maluku. Semakin baik tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 69,5% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Kata kunci: *Disiplin kerja, Kinerja*

1) PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal secara efektif dan efisien. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan karena merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan instansi atau perusahaan maupun bagi karyawan disiplin dalam sebuah instansi atau perusahaan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2019), pentingnya peranan disiplin kerja bagi para karyawan, diharapkan para karyawan harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Disiplin dalam kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja (Hasibuan 2019).

Pegawai yang menunjukkan disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2019) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi.

Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Maluku adalah lembaga pemerintahan daerah yang bertugas membantu kepala daerah, dalam hal ini Gubernur Maluku, untuk menegakkan peraturan daerah (Perda), penyelenggaraan ketertiban umum, serta melindungi masyarakat sesuai dengan UU 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah pada Pasal 148.

Berdasarkan pengamatan dan data yang diperoleh mengenai rekapitulasi absensi pegawai Satpol PP Provinsi Maluku, yaitu masih ada pegawai yang kehadirannya masih kurang ditaati, dan sebagaimana aturan instansi seperti yang telah ditetapkan bahwa jadwal masuk kerja, jam istirahat kerja, jam pulang kerja yaitu hari Senin sampai hari Kamis jam masuk kerja mulai dari jam 08.00-17.00 WIT dan jam istirahat mulai dari jam 12.00-13.00 WIT dan hari jumat jam masuk kerja 08.00-17.00 WIT dan jam istirahat mulai dari jam 11.30-13.30 WIT. Namun kenyataannya banyak pegawai yang terlambat masuk kerja sehingga tidak mengikuti apel pagi. Berikut ini hasil data rekapitulasi absensi pegawai Satpol PP Provinsi Maluku dari bulan Januari-Desember 2024 sebagai berikut.

Tabel 1
Rekapitulasi Absen Pegawai Satpol PP Provinsi Maluku Tahun 2024

Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah kehadiran	Total masuk kantor			
			Izin	Sakit	Tanpa keterangan	Terlambat masuk
Januari	69	1.215	10	5	12	21
Februari	69	1.348	4	3	9	19
Maret	69	1.269	12	-	7	11
April	69	1.347	-	7	12	14
Mei	69	1.342	5	2	13	13
Juni	69	1.284	3	5	11	18
Juli	69	1.552	6	8	14	17
Agustus	69	1.495	12	1	10	16
September	69	1.330	13	8	12	13
Oktober	69	1.565	-	5	-	22
November	69	1.400	13	10	9	13
Desember	69	1.272	11	9	14	6

Sumber: Satpol PP Provinsi Maluku (2025)

Berdasarkan tabel 1 yang merupakan data ketidakdisiplinan pegawai Satpol PP Provinsi Maluku terhadap 69 pegawai masih banyak pegawai yang tanpa keterangan dan terlambat masuk kantor. Hal ini menunjukkan pegawai belum maksimal menerapkan disiplin dalam bekerja. Pegawai yang menerapkan disiplin dengan baik akan berdampak baik pada hasil kerjanya. Begitu pula sebaliknya, pegawai yang tidak menerapkan disiplin dengan baik akan berdampak tidak baik pula pada kinerjanya.

Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Maluku (Satpol PP) dimaksudkan untuk menilai pencapaian kinerja sejauh mana target dan tujuan mereka dalam melaksanakan tugas. Capaian kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Maluku (Satpol PP) belum maksimal. Di bawah ini Rekapitulasi pencapaian kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Maluku (Satpol PP).

Tabel 2
Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja
Tahun 2024

No	Bidang-Bidang Program	Uraian Tugas	Target	Realisasi
1.	Seksi Penegakan peraturan daerah	Melaksanakan penegakan peraturan daerah dan perkara	100%	80%
2.	Seksi perlindungan masyarakat dan bina potensi masyarakat	Pelatihan anggota Satlinmas se-Maluku dan penyelenggara simulasi penanggulangan bencana	100%	70%
3.	Seksi Operasi gabungan pembinaan dan pengawasan	Razia minuman keras ilegal bekerja sama dengan Polri	100%	60%
4.	Seksi urusan kebakaran	Melaksanakan sosialisasi dan penyuluhan tentang pencegahan kebakaran kepada masyarakat	100%	85%
5.	Seksi ketertiban dan pengamanan	Menyelenggarakan patroli rutin di wilayah rawan gangguan ketertiban dan keamanan masyarakat	100%	60%

Sumber: Satpol PP Provinsi Maluku (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai dan realisasi tahun 2024 pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Maluku paling rendah ada di bagian Seksi Operasi gabungan pembinaan 60% dan pengawasan dan bagian Seksi ketertiban dan pengamanan 60% dan realisasi paling tinggi ada di bagian Seksi urusan kebakaran 85% walaupun tidak bisa dikatakan buruk namun capaian kerjanya masih belum maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada kantor Satpol PP Provinsi Maluku' serta memberikan manfaat secara teoritis bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia maupun secara praktis kepada Satpol PP Provinsi Maluku untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.

2) TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2019). Menurut Rivai (2012), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati keseluruhan peraturan instansi serta norma yang ada pada instansi tersebut. Ramon (2019), menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2016) mengemukakan jenis disiplin terdiri dari :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan-peraturan suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang

berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sutrisno (2016) menjelaskan mengenai manfaat disiplin yaitu meningkatkan rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan kerja, menciptakan semangat dan gairah dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan serta meningkatkan rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu. Yang diukur dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.
2. Taat terhadap peraturan instansi, mengenai peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat dalam melakukan pekerjaan, yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.

2.2. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil-hasil kerja seseorang atau sekelompok pada periode waktu tertentu. Menurut Dessler (2013), kinerja diartikan sebagai prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan oleh organisasi. Mangkunegara (2016), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang sangat diperlukan sebab kinerja tersebut dapat diketahui seberapa baik kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat. Semakin baiknya kinerja dalam sumber daya manusia perusahaan, maka akan meningkatnya suatu perusahaan (Fitri, dkk, 2023).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2019) adalah

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Sedarmayanti dan Haryanto (2017), menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan, bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja di masa mendatang dan membantu pengembangan karier dan peningkatan kompetensi pegawai.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah:

1. Kualitas kerja, yang menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, merujuk pada menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan
3. Tanggung Jawab, yang menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja Sama, yaitu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif dari anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

3) METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Maluku yang berlokasi di Jl. R.A Kartini. No. 16. Karang Panjang-Ambon. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yang aktif sebanyak 68 orang.

Jumlah pegawai ini dijadikan sebagai populasi sekaligus sampel penelitian. Pendekatan penentuan sampel ini dinamakan dengan pendekatan sensus (Sugiyono 2019), dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Kuesioner yang terdiri dari 18 butir soal berupa pernyataan dengan lima alternatif jawaban yaitu: “sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju”. Dengan rincian jumlah soal untuk variabel disiplin kerja (X) ada 8 butir soal dan untuk variabel kinerja (Y) ada 10 butir soal. Kuesioner dengan 18 butir pernyataan tersebut direkapitulasi atau dibuat tabulasi untuk mengetahui nilai rata-rata jawaban responden untuk setiap pernyataan.

Pengolahan data yang dilakukan meliputi statistik deskriptif untuk memberi gambaran atau deskripsi responden dan variabel-variabel penelitian (disiplin kerja dan kinerja). Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas yaitu instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dapat diukur dan uji reliabilitas yaitu instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai *r*-hitung lebih besar dari nilai *r*-tabel dan instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2018).

Alat analisis yang digunakan untuk mengolah data adalah regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (*independent*) yaitu disiplin kerja (X) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja (Y) dengan *software* SPSS 27. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Akan juga dihitung nilai koefisien determinasi, yang memberikan gambaran seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan varians pada variabel dependen.

4) HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja berikut ini.

Tabel 3
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	47 Orang	69,1%
Perempuan	21 Orang	30,9%
Jumlah	68 Orang	100%

Sumber: hasil olahan data, (2025)

Data pada tabel di atas menjelaskan responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 47 orang atau sebesar 69,2% dan Jumlah responden perempuan, yaitu berjumlah 21 orang atau sebesar 30,8%. Ini berarti jumlah pegawai laki-laki pada objek penelitian lebih banyak dibandingkan jumlah pegawai perempuan.

Tabel 4
Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	25 Orang	36,8%
S1	35 Orang	51,5%
S2	8 Orang	11,7%
Jumlah	68 Orang	100%

Sumber: hasil olahan data, (2025)

Tabel di atas menunjukkan dari total pegawai, sebanyak 25 orang atau 36,8% memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA. Sementara itu, 35 orang atau 51,5% pegawai memiliki pendidikan terakhir S1. Sedangkan, hanya 8 orang atau 11,7% pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S2.

Tabel 5
Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentasi
≤ 5 Tahun	20	29,5%
6-10 Tahun	12	17,6%
11-15 Tahun	19	27,9%
>15 Tahun	17	25%
Jumlah	68 Orang	100%

Sumber: hasil olahan data, (2025)

Dari tabel di atas, berdasarkan lama kerja responden dengan lama kerja < 5 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 29.5%, > 10 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 17,6%, >15 tahun berjumlah 19 orang berjumlah 27,9% dan >20 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 25%.

Pengukuran variabel disiplin kerja tersebar pada 4 indikator yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan instansi, taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, dan taat dalam melakukan pekerjaan. Rekapitulasi tanggapan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Maluku untuk variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 6
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Interpretasi
Taat terhadap aturan waktu			
1	Pegawai hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai aturan yang berlaku	3.32	Cukup Baik
2	Saya menggunakan jam istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	3.34	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata		3.33	Cukup Baik
Taat terhadap aturan instansi			
3	Saya berpakaian dengan peraturan yang berlaku	3.38	Cukup Baik
4	Saya mentaati semua tata tertib yang berlaku	3.37	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata		3.37	Cukup Baik
Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan			
6	Saya bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	3.38	Cukup Baik
7	Saya berkoordinasi jika berhubungan dengan unit/bagian lain dalam menyelesaikan pekerjaan	3.31	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata		3.34	Cukup Baik
Taat dalam melakukan pekerjaan			
8	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku	3.35	Cukup Baik
9	Saya mentaati apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan saat menjalankan pekerjaan di kantor	3.29	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata		3.32	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja		3.34	Cukup Baik

Sumber: hasil olah data, (2025)

Berdasarkan tabel 6 di atas, indikator "Taat terhadap aturan waktu" (X1.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,33 yang diinterpretasikan dalam kategori cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu masih belum optimal. Masih terdapat pegawai yang belum konsisten hadir tepat waktu atau kembali dari istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja. Indikator "Taat terhadap aturan instansi" memiliki nilai rata-rata sebesar 3,37, dengan interpretasi cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya mematuhi peraturan instansi, seperti penggunaan seragam dinas yang sesuai dan kepatuhan terhadap pedoman kerja yang telah ditetapkan. Selanjutnya, indikator "Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,34 dan juga berada dalam kategori cukup baik. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum sepenuhnya menunjukkan perilaku kerja yang profesional, seperti kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta belum melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar

operasional prosedur (SOP). Indikator terakhir, yaitu "Taat dalam melakukan pekerjaan" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,32, dengan kategori cukup baik. Nilai ini mencerminkan bahwa pelaksanaan tugas oleh pegawai belum berjalan maksimal. Masih ditemukan kecenderungan untuk menunda pekerjaan, kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas, serta belum sepenuhnya mematuhi aturan yang berlaku dalam pelaksanaan pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan mean rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X) untuk pernyataan 1 s/d 8 adalah sebesar 3,34. Artinya bahwa semua responden rata-rata menjawab cukup baik pada semua pernyataan pada variabel disiplin kerja.

Pengukuran variabel kinerja kerja dibentuk dalam 5 indikator yaitu kualitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Rekapitulasi tanggapan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Maluku untuk variabel kinerja kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Deskripsi Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Interpretasi
Kualitas kerja			
1	Saya bekerja dengan rapi dan teliti	3.28	Cukup Baik
2	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja	3.27	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata		3.27	Cukup Baik
Kuantitas kerja			
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah beban kerja yang ditetapkan	3.34	Cukup Baik
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3.35	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata		3.34	Cukup Baik
Tanggung jawab			
5	Saya bertanggung jawab untuk bekerja sesuai instruksi dan prosedur yang berlaku	3.26	Cukup Baik
6	Saya bertanggung jawab dengan fasilitas dan peralatan yang digunakan saat bekerja	3.25	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata		3.25	Cukup Baik
Kerja sama			
7	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik	3.28	Cukup Baik
8	Saya bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja bila dibutuhkan	3.35	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata		3.31	Cukup Baik
Inisiatif			
9	Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan	3.29	Cukup Baik
10	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik	3.32	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata		3.30	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja		3.29	Cukup Baik

Sumber: hasil olah data, (2025)

Berdasarkan tabel 7 di atas, indikator "Kualitas kerja" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,27, yang diinterpretasikan dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja dengan cukup baik dan teliti, serta mampu mengurangi tingkat kesalahan selama jam kerja. Namun, masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal konsistensi kualitas hasil kerja. Indikator "Kuantitas kerja" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,34, yang juga berada dalam kategori cukup baik. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai masih kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, serta belum sepenuhnya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efisien. Indikator "Tanggung jawab" memiliki nilai rata-rata sebesar 3,25, dengan interpretasi cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai masih kurang menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dalam menjaga fasilitas kerja, serta dalam menghasilkan kualitas kerja yang

memuaskan. Selanjutnya, indikator "Kerja sama" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,31, yang juga termasuk dalam kategori cukup baik. Nilai ini menunjukkan bahwa semangat kerja sama antarsesama pegawai masih belum optimal. Beberapa pegawai kurang menunjukkan kesediaan untuk bekerja sama dan membantu rekan kerja dalam penyelesaian tugas. Indikator terakhir, yaitu "Inisiatif" menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,30, dengan interpretasi cukup baik. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai masih kurang menunjukkan inisiatif dalam memperbaiki kesalahan maupun menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Sikap proaktif dan keberanian untuk mengusulkan ide atau solusi masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan nilai rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) untuk pernyataan 1 s/d 10 adalah sebesar 3,29. Artinya bahwa semua responden nilai rata-rata menjawab cukup baik pada semua pernyataan pada variabel kinerja

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27, dan semua butir pernyataan adalah valid, dimana nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja			
- Pernyataan 1	0.715	0.238	Valid
- Pernyataan 2	0.530	0.238	Valid
- Pernyataan 3	0.618	0.238	Valid
- Pernyataan 4	0.461	0.238	Valid
- Pernyataan 5	0.557	0.238	Valid
- Pernyataan 6	0.551	0.238	Valid
- Pernyataan 7	0.606	0.238	Valid
- Pernyataan 8	0.602	0.238	Valid
Kinerja			
- Pernyataan 1	0.543	0.238	Valid
- Pernyataan 2	0.468	0.238	Valid
- Pernyataan 3	0.529	0.238	Valid
- Pernyataan 4	0.662	0.238	Valid
- Pernyataan 5	0.441	0.238	Valid
- Pernyataan 6	0.423	0.238	Valid
- Pernyataan 7	0.635	0.238	Valid
- Pernyataan 8	0.348	0.238	Valid
- Pernyataan 9	0.632	0.238	Valid
- Pernyataan 10	0.468	0.238	Valid

Sumber: hasil olah data, (2025)

Hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan semua variabel adalah reliabel, dimana nilai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6, pada tabel berikut ini.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0.703	Reliabel
Kinerja (Y)	0.688	Reliabel

Sumber: hasil olah data, (2025)

Hasil regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.353	2.212		2.872	.005
	Disiplin Kerja	1.000	.081	.834	12.275	0.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : hasil olah data (2025)

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel diatas, diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6.353 + 1.000X$$

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 6.353 Nilai ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja (X) bernilai 0.05, maka kinerja (Y) sebesar 6.353 sedangkan nilai b yaitu sebesar 1.000 merupakan nilai koefisien yang menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.000. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dan nilai signifikansi < 0,05.

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0.695. Artinya bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 69,5% terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Surya (2020) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satpol PP Provinsi Maluku. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaloko (2021), Muslimat dan Wahid (2021), Aniasari dan Wulansari (2021), Vallennia, *et al.* (2020) dan Wau (2021). menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja. Pegawai yang disiplin cenderung lebih teratur, bertanggung jawab, dan fokus pada tugas. Kedisiplinan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Satpol PP Provinsi Maluku. Beberapa hal terkait implikasi praktis yang dapat dilakukan sebagai upaya untuk memperbaiki disiplin kerja dan kinerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Taat dalam melakukan pekerjaan, dimana pegawai harusnya bekerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku serta mentaati apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan saat menjalankan pekerjaan di kantor;
2. Taat terhadap aturan waktu, dimana pegawai harus hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai aturan yang berlaku dan menggunakan jam istirahat sesuai waktu yang di tetapkan;
3. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, dimana pegawai harus bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta berkoordinasi jika berhubungan dengan unit atau bagian lain;
4. Taat terhadap aturan instansi, dimana pegawai harusnya berpakaian sesuai peraturan yang berlaku dan mentaati semua tata tertib;
5. Pegawai harus bertanggung jawab, dalam bekerja sesuai dengan instruksi dan prosedur yang berlaku serta bertanggung jawab pada fasilitas dan peralatan yang digunakan saat bekerja;
6. Pegawai harus bekerja dengan rapi dan teliti serta meminilisir tingkat kesalahan dalam bekerja;
7. Pegawai harusnya bernisiatif untuk memperbaiki kesalahan serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda untuk mencapai hasil yang terbaik;
8. Pegawai harus mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja serta memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan;
9. Pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang di tetapkan dan memasukannya tepat waktu.

5) PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja provinsi maluku hal ini dibuktikan dengan Uji T variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai t-hitung 12.275 dengan signifikan 0,000 < 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai jadi semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Variabel disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 69,5% terhadap variabel kinerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, maka diharapkan hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan serta sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam kantor Satpol PP Kota Ambon, maka dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Pimpinan dapat memberikan arahan agar pegawai bekerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku serta mentaati apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan saat menjalankan pekerjaan di kantor
2. Pimpinan dapat memmberikan arahan kepada pegawai untuk hadir ditempat kerja tepat waktu sesuai aturan yang berlaku dan menggunakan jam istirahat sesuai waktu yang di tetapkan
3. Pimpinan dapat memberikan arahan pegawai untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta berkoordinasi jika berhubungan dengan unit atau bagian lain.
4. Pimpinan dapat memberikan arahan kepada pegawai agar berpakaian sesuai peraturan yang berlaku dan mentaati semua tata tertib
5. Pimpinan dapat memberikan arahan untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi dan prosedur yang berlaku serta bertanggung jawab pada fasilitas dan peralatan yang digunakan saat bekerja.
6. Pimpinan dapat memberikan arahan kepada pegawai agar lebih meningkatkan meminilisir tingkat kesalahan dalam bekerja
7. Pimpinan dapat memberikan arahan supaya pegawai berinisiatif dalam bekerja dalam memperbaiki kesalahan
8. Pimpinan dapat memberikan arahan kepada pegawai supaya bekerja sama dalam menyelesaikan tugas serta memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan
9. Pimpinan dapat memberikan arahan kepada pegawai sesuai beban kerja yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang di tetapkan dan memasukannya tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniasari, Y., & Wulansari, R. 2021. *Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo*. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(2), 139-144.
- Dessler, G. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2). Prenhalindo. Jakarta.
- Fitri, N., dkk. (2023). *Kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan masyarakat*. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 45–56.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaloko, I. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo* (Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Mangkunegara, A. A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mahmudi. 2019. *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Edisi ke-3). UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. 2021. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 120.
- Ramon, A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti dan Haryanto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Surya, A. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Skripsi. Fakultas Ekonomi*, Universitas [nama universitas].
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek)*. Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti, 6(2), 39-49.
- Wau, J. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2).