

PENGARUH KEDISIPLIN DAN PELAYANAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN MUSI RAWAS

Ahyaruddin¹, Jumroh², Suwarno³

Program Studi Magister, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Indonesia

Email : ahyaruddin.tansia@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Secara Bersama sama antara Kedisiplinan dan Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 213 pegawai. Dalam penelitian peneliti mengambil sampel 30% dari jumlah populasi yaitu 64 responden dan diambil secara aksidental *sampling*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil yang diperoleh bahwa secara bersama sama (*simultan*) kedisiplinan dan pelayanan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas dengan melihat nilai F Hitung sebesar 5,530 dengan sig. 0,006. Dan nilai f tabel ($df = N - k - 1 : df = 64 - 2 - 1 : 61$) dk = 2 dengan Sig 0.05 sehingga diperoleh nilai F Tabel sebesar 3,15 apabila dibandingkan nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel

Kata Kunci : Kedisiplinan, Pelayanan, Kinerja Pegawai

Abstract

The aim of this research is to determine the joint influence of discipline and service on employee performance in the Civil Service Police Unit of Musi Rawas Regency. The population and sample used was 213 employees. In the research, the researcher took a sample of 30% of the total population, namely 64 respondents and was taken by accidental sampling. This research uses quantitative research methods. The results obtained show that together (simultaneously) discipline and service have a significant influence on the performance of Musi Rawas Regency Civil Service Police Unit employees by looking at the calculated F value of 5.530 with sig. 0.006. And the f table value ($df = N - k - 1 : df = 64 - 2 - 1 : 61$) dk = 2 with Sig 0.05 so that the F Table value is 3.15 when compared to the calculated f value which is greater than the table f value.

Keywords: Discipline, Service, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Komponen utama dalam suatu instansi terdiri dari beberapa faktor produksi yang nyata dan komprehensif dalam setiap elemen yang ada didalam instansi itu sendiri, faktor produksi yang nyata itu adalah manusianya, sumber dayanya, kemampuannya dan teknologi yang dipakainya

Manusia menjadi unsur yang sangat vital, karena tanpa komponen yang satu ini maka semua faktor produksi akan tidak berguna, meskipun faktor produksi yang lainnya sangat baik

Unsur tersebut digunakan dengan berbagai tujuan yang selaras dengan visi suatu instansi tertentu, baik swasta maupun birokrasi, salah satu instansi



pemerintah/birokrasi yang terkait adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas, dengan visi “terwujudnya keamanan dan ketertiban masyarakat serta penegakan hukum secara adil dan merata menuju Musi Rawas sangat pro dengan kemampuan manusianya dalam melaksanakan visi tersebut

Tentu dalam bentuk seperti diatas semua pihak akan sepakat menjalaninya, namun hal tersebut akan menjadi kontradiksi apabila akan diterapkan dilapangan, baik berupa disiplin pegawai dan pelayanan yang diberikan pegawai, semua itu tercakup dalam unsure faktor produksi manusianya

Soal disiplin pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas, telah menimbulkan suatu problema tersendiri yakni ditunjukkan dengan sikap para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas yang cenderung masuk kerja tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan atau dengan kata lain terlambat, belum lagi dengan kebiasaan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas yang suka pulang lebih awal, dengan demikian akan sangat berhubungan dengan kurangnya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai itu sendiri, dengan kurangnya penyelesaiannya pekerjaan akan sangat menimbulkan pengaruh penurunan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas itu sendiri

Disamping itu pelayanan yang diberikan oleh Unsur Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas kepada

para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas masih dinilai kurang baik, dengan adanya indikasi kurang adanya informasi dalam pemberitahuan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) setiap akhir tahunnya sehingga saat laporan tersebut harus ada para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas yang bersangkutan belum siap sama sekali, kurang adanya informasi atau masih tebang pilihnya informasi tentang pembuatan kenaikan pangkat, sehingga saat *deadline*, banyak pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas yang telat memberikan berkasnya, dan kurangnya informasi tentang pembuatan Daftar Keluarga Pegawai Negeri Sipil (KP4), sehingga pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas sering merasa tidak diperhatikan, semua indikasi tersebut akan sangat berhubungan dengan peningkatakan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas, bagaiman kinerja akan baik apabila informasi yang harusnya didapatkan secara merata oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas tidak berjalan dengan baik.

Untuk itu peneliti akan melakukan sebuah penelitian dengan tema Pengaruh Kedisiplin dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas. Selanjutnya penelitian ini Untuk mengetahui Pengaruh



Secara Bersama sama antara Kedisiplinan dan Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas, sedangkan rumusan masalahnya adalah adakah Pengaruh Secara Bersama sama antara Kedisiplinan dan Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2009, h 193)

Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma social yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2009). Adapun indikator yang digunakan menurut (Hasibuan, 2009) adalah Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan dan Hubungan Kemanusiaan.

2.2. Pelayanan

Pelayanan dapat diartikan sebuah tindakan yang dilakukan bagi orang lain (Tjiptono, 2008).

Untuk mengukur pelayanan, menurut (Tjiptono, 2008) menyebutkan 10 dimensi pelayanan yaitu : Dimensi bukti fisik,

Dimensi ketepatan, Dimensi keikutsertaan, Dimensi kecakapan, Dimensi keramahan, Dimensi kepercayaan, Dimensi keamanan, Dimensi kemauan mendekati, Dimensi komunikasi dan Dimensi ketanggapan

2.3. Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai dan Sagala, 2009).

Menurut (Rivai, 2009) Indikator kinerja sebagai berikut : Tujuan, Standar Kerja, Umpan Balik, Kompetensi dan Sarana

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diujikan. Selain itu, desain asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen, variabel dependen variabel intervening.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 213 Pegawai

Dalam penelitian yang sekarang dilakukan oleh peneliti, peneliti mengambil sampel 30% dari Populasi, ($213 \times 30\% = 63,9$)

/ 64 Sampel), dan diambil secara aksidental *sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mempertimbangkan suatu hal tertentu (Sugiyono, 2010).

3.3. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini data yang diperoleh bersumber dari data primer (pengumpulan data kuisioner) dan data sekunder (referensi buku/ jurnal/ artikel/ profil/ gambaran umum organisasi, dan lain sebagainya) yang di dapat dari Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.

3.4. Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis uji statistik, (Syofian, 2017). Adapun untuk menganalisis data penelitian yang menggunakan variabel intervening, beberapa uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda, deteminasi dan Uji F.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresio Linier Berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel kedisipinan (X1) dan variabel pelayanan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.(Y).

Koefisien Regresi

Tabel 1. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	36.691	8.231		4.458
	KEDISIPLINAN	.159	.132	.142	.230
	PELAYANAN	.357	.117	.359	.003

a. Dependent Variable: KINERJA SATUAN POL PP

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2012, SPSS 17

Dari hasil olahan SPSS diatas didapatkan nilai koefisien regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 36.691 + 0,159X_1 + 0,357X_2$$

Nilai konstanta regresi nilai a adalah sebesar 36.691 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kedisiplinan dan pelayanan tidak mengalami perubahan, maka nilai dari variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas sebesar 36.691

Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan b1 adalah sebesar 0,159. hal itu

menandakan bahwa apabila variabel kedisiplinan meningkat sebesar satu satuan, maka nilai dari variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,159

Nilai koefisien regresi variabel pelayanan b2 adalah sebesar 0,357. hal itu juga memperlihatkan bahwa apabila variabel pelayanan meningkat sebesar satu per satuan, maka nilai dari variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,357.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.153	.126	2.193

a. Predictors: (Constant), PELAYANAN, KEDISIPLINAN

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2012, SPSS 17

Melalui hasil penelitian diatas didapatkan bahwa nilai R sebesar 0.392 yang berarti nilai korelasi antar variabel berada dalam taraf yang kurang kuat dan Nilai koefisien determinasi sebesar 0.153 (0.153 x 100% ; 15.3 %) menandakan bahwa variabel kedisiplinan dan variabel pelayanan memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas sebesar 15.3%

Uji F

Tabel 3. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.170	2	26.585	5.530	.006 ^a
	Residual	293.267	61	4.808		
	Total	346.438	63			

a. Predictors: (Constant), PELAYANAN, KEDISIPLINAN

b. Dependent Variable: KINERJA SAT POL PP

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2012, SPSS 17

Melalui hasil uji F diatas pada tabel, pengujian melalui SPSS yang dilakukan diperoleh nilai F Hitung sebesar 5,530 dengan sig. 0,006 dan nilai f tabel (df = N – k – 1 : df = 64 – 2 – 1 : 61) dk =2) dengan Sig 0.05 sehingga diperoleh nilai F Tabel sebesar 3,15

4.2. Pembahasan

Dari hasil olahan SPSS diatas didapatkan nilai koefisien regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + X_1 + X_2$$

$$Y = 36.691 + 0,159X_1 + 0,357X_2$$



Dari persamaan regresi berganda tersebut didapatkan penjelasan sebagai berikut :

Nilai konstanta regresi nilai a adalah sebesar 36.691 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kedisiplinan dan pelayanan tidak mengalami perubahan, maka nilai dari variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Preja Kabupaten Musi Rawas sebesar 36.691

Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan b_1 adalah sebesar 0,159. hal itu menandakan bahwa apabila variabel kedisiplinan meningkat sebesar satu satuan, maka nilai dari variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Preja Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,159

Nilai koefisien regresi variabel pelayanan b_2 adalah sebesar 0,357. hal itu juga memperlihatkan bahwa apabila variabel pelayanan meningkat sebesar satu per satuan, maka nilai dari variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Preja Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,357.

Melalui hasil uji F diatas pada tabel, pengujian melalui SPSS yang dilakukan diperoleh nilai F Hitung sebesar 5,530 dengan sig. 0,006. Dan nilai f tabel ($df = N - k - 1 : df = 64 - 2 - 1 : 61$) $dk = 2$ dengan Sig 0.05 sehingga diperoleh nilai F Tabel sebesar 3,15.

Hal ini berarti F Hitung $>$ F Tabel ($5.530 > 3.15$) atau nilai sig. 0,006 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. dengan demikian yang berarti bahwa kedisiplinan dan pelayanan secara bersama sama (*simultan*)

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Preja Kabupaten Musi Rawas.

Dari hasil uji anova atau uji serentak, didapatkan hasil bahwa kedisiplinan dan pelayanan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Preja Kabupaten Musi Rawas, hal ini menunjukkan teori bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dikategorikan cukup berhasil karna pegawai merasa Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam bekerja. Pemimpin juga memberi contoh teladan yang baik, dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan pegawaipun akan ikut baik, adanya Balas jasa kepada pegawai sehingga kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, adanya pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai, terciptanya sanksi hukuman dalam memlihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, dan Hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinaan yang baik pada suatu



perusahaan, semua tindakan diatas dirasa dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan melibatkan pelayanan terhadap pegawai dalam menunjang kinerja yang lebih baik lagi. Dimana Sistem penilaian memerlukan Standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan yang telah dicapai.

Agar efektif, standar perlu berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari tiap pekerjaan. Hal tersebut dapat diuraikan dari analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungannya dengan kinerja karyawan saat sekarang. Standar merupakan tolak ukur seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dan tolak ukur tersebut harus memenuhi syarat-syarat berikut ini : *Reliability*, ukuran kinerja harus konsisten. Mungkin yang paling penting adalah konsistensi suatu ukuran kinerja. Jika ada dua penilai mengevaluasi pekerjaan yang sama, mereka perlu menyimpulkan hal serupa menyangkut hasil mutu pekerja. *Relevance*, ukuran kinerja harus dihubungkan dengan output dari suatu kegiatan yang secara logika itu mungkin. *Sensitivity*, beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja. *Practicality*, kriteria harus dapat diukur, dan kekurangan pengumpul data tidak terlalu mengganggu atau tidak in-efisien. Dalam penelitian syarat tersebut terpenuhi dengan melihat adanya pengaruh yang diberikan oleh kedisiplinan dan pelayanan terhadap kinerja

Satuan Polisi Pamong Preja Kabupaten Musi Rawas

Apabila melihat Koefisien Korelasi dan Determinasi Melalui hasil penelitian diatas didapatkan bahwa nilai Rhitung sebesar 0.392 hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel termasuk dalam kategori kurang kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini mempunyai hubungan sebab akibat yang kurang kuat

Nilai koefisien determinasi sebesar 0.153 atau sebesar 15.3% ($100\% \times 0.153$) hal tersebut memperlihatkan bahwa variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Preja Kabupaten Musi Rawas dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan dan variabel pelayanan sebesar 15.3 % dan sisanya disebabkan oleh faktor lain.

Faktor lain tersebut berarti faktor yang berada diluar variabel penelitian yang juga ikut mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Preja Kabupaten Musi Rawas, dan diidentifikasi antara lain budaya organisasi lingkungan kerja Satuan Polisi Pamong Preja Kabupaten Musi Rawas, penempatan kerja, pendidikan dan pelatihan, kemampuan kerja, pembagian kerja dan sejenisnya, semua hal tersebut apabila tidak diperhatikan juga maka walaupun kedisiplinan dan pelayanan dilakukan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja, maka hasilnya tidak juga maksimal, ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Satuan Polisi Pamong Preja Kabupaten Musi Rawas.



V. KESIMPULAN

Bahwa secara bersama sama (*simultan*) kedisiplinan dan pelayanan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas dengan melihat nilai F Hitung sebesar 5,530 dengan sig. 0,006. Dan nilai f tabel ($df = N - k - 1 : df = 64 - 2 - 1 : 61$) $dk = 2$ dengan Sig 0.05 sehingga diperoleh nilai F Tabel sebesar 3,15 apabila dibandingkan nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel

VI. SARAN

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas Selain Kedisiplinan dan Pelayanan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas hendaknya juga perlu memperhatikan faktor lain, yakni penempatan kerja, pendidikan dan pelatihan, kemampuan kerja, pembagian kerja dan budaya organisasi

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhammad, 2006, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Indonesia
- Hasibuan Malayu S.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Bumi Jakarta : Aksara
- Riduwan, 2004, *Belajar Mudah Penelitian*, Jakarta : PT Media Elex Jaya

- Sugiyono, 2010. *Metodelogi Penelitian*, Bandung : CV. Alfabeta
- Tjiptono Fandy, 2008, *Manajemen Pelayanan Jasa*, Jakarta : PT Media Elex Jaya
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajagrafondo