

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KOTA BANDAR LAMPUNG

The Effect of Work Discipline and Performance Allowances on Member Performance of members of the Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Unit in the city of Bandar Lampung

Heliansah¹, Senen Mustakim¹, Junaidi¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: heliansah@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan tunjangan kerja terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja kota Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini merupakan keseluruhan anggota yang berjumlah 82 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling. Variabel penelitian pada penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), tunjangan kinerja (X2) dan kinerja anggota (Y). Analisis yang digunakan pada penelitian ini berupa analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja para anggota yang pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. Hasil uji F didapatkan nilai Fhitung 88,194 lebih dari 3,11 Ftabel dan nilai Sig 0,000 kurang dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H0 diterima. Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh sebesar 69,1 persen terhadap Kinerja anggota pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. Sedangkan sisanya 30,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Tunjangan Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to find out whether there is an influence of work discipline and work allowances on the performance of members of the Polisi Pamong Praja Unit in the city of Bandar Lampung. The method used in this research is descriptive descriptive. The population in this study is all members, amounting to 82 people. Sampling in this study was purposive sampling. The research variables in this study are work discipline (X1), performance allowances (X2) and member performance (Y). The analysis used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Work Discipline and Performance Allowances have a significant and significant effect on the performance of members of the Civil Service Police Unit in the City of Bandar Lampung. The results of the F test obtained a Fcount value of 88.194 more than 3.11 Ftable and a Sig value of 0.000 less than 0.05 this shows that the H0 hypothesis is accepted. Work Discipline and Performance Allowances have an effect of 69.1 percent on employee performance at the Civil Service Police Unit in Bandar Lampung City. While the remaining 30.9 percent is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Performance, Performance Benefits, Work Discipline

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan,

tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik,

norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat (Makkadamah, 2020). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini dapat meningkatkan gairah kerja seorang pegawai sehingga tercapainya tujuan organisasi (Beno & Irawan, 2019). Dalam hal ini kepala kantor dituntut untuk bersikap tegas dalam menghadapi setiap pegawainya, baik dalam hal penerapan standar kerja yang ditetapkan maupun dalam hal pemanfaatan waktu kerja dengan efektif dan efisien mungkin (Saleh, Hasyim, & Rajak, 2022).

Tunjangan kinerja merupakan salah satu tunjangan yang didapat oleh PNS (Sumual, Dilapanga, & Dame, 2021). Tunjangan kinerja juga merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan capaian kinerja dari masing-masing pegawai (Rinaldo, Yanti, & Mardaleni, 2022). Salah satu tunjangan kinerja yang diatur di atas adalah berupa tunjangan tambahan penghasilan (Kurniawati, Talkah, & Daroini, 2022). Tunjangan tambahan penghasilan ini pengaturannya dapat kita temukan pada Pasal 39 Ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah: Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Penjelasan tentang Pasal di atas dilanjutkan pada Pasal 39 Ayat (3) sampai Ayat (7) (Suyoko & Az, 2021).

Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja SATPOL PP Kota Bandar Lampung, menyebutkan bahwa Satuan Polisi

Pamong Praja (SATPOL PP) merupakan perangkat daerah dibidang penegakan Peraturan Daerah, Ketertiban Umum, Ketenteraman Masyarakat dan Perlindungan Masyarakat yang dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) mempunyai tugas pokok menegakkan Peraturan Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum, ketenteraman masyarakat dan perlindungan masyarakat.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif (Sari, Rachman, Astuti, Afgani, & Siroj, 2023). Lokasi penelitian dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandar Lampung. Variabel penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) dan tunjangan kinerja (X_2) dan kinerja anggota (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandar Lampung sebanyak 82 pegawai.

Penentuan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* sehingga didapat sampel berjumlah 82 pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah disiplin kerja (X₁) dan tunjangan kinerja (X₂) terhadap kinerja anggota (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X₁) dan tunjangan kinerja (X₂) dan kinerja anggota (Y).

H_a : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X₁) dan tunjangan kinerja (X₂) dan kinerja anggota (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients.

Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X₁) dan tunjangan kinerja (X₂) dan kinerja anggota (Y).

Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X₁) dan tunjangan kinerja (X₂) dan kinerja anggota (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh disiplin kerja (X₁) dan tunjangan kinerja (X₂) terhadap kinerja anggota (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H₀ : tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X₁) dan

tunjangan kinerja (X₂) terhadap kinerja anggota (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X₁) dan tunjangan kinerja (X₂) terhadap kinerja anggota (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka

H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X₁) dan tunjangan kinerja (X₂) terhadap kinerja anggota (Y).

Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X₁) dan tunjangan kinerja (X₂) terhadap kinerja anggota (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh disiplin kerja (X₁) dan tunjangan kinerja (X₂) terhadap Kinerja anggota (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X₁,X₂-Y

Model	B	Unstandardized Std.	Standard Beta	t	Significance
1 (Constant)	5,706	3,184		1,792	,077
Disiplin	,724	,108	,548	6,674	,000
Tunjang	,473	,107	,364	4,437	,000

Di dalam penelitian ini Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja dimana berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai Fhitung 88,194 dan nilai

Sig sebesar 0,000. Dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersama terhadap variabel terikat Y . Dengan demikian $F_{hitung} 88,194 > 3,11 F_{tabel}$ dan nilai $Sig 0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Tunjangan Kinerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja anggota (Y) pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung.

Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan didapatkan nilai R^2 sebesar 0,691 atau 69,1 % yang berarti variabel Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh sebesar 69,1 % terhadap Kinerja anggota pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. Sedangkan sisanya 30,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pekerja sesuai dengan pekerjaan yang

diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan adanya disiplin kerja para pegawai dan didukung dengan tunjangan kinerja yang diberikan yang baik maka akan menciptakan kinerja yang baik terhadap para pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. Sehingga setiap pegawai akan melakukan pekerjaan yang berorientasi pada tujuan instansi satuan Polisi Pamong berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menjelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dibentuk untuk menggekan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman serta menyelenggarakan perlindungan kepada masyarakat dapat dijalankan sebaik mungkin.

pegawai yang pada satuan Polisi pamong Praja Kota Bandar Lampung dimana berdasarkan hasil uji diperoleh nilai $t_{hitung} 4,437 > t_{tabel} 1,990$ dengan tingkat $Sig. 0,006 < 0,025$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 diterima. Variabel Tunjangan Kinerja memiliki sumbangan efektif pengaruh sebesar 26,1 % terhadap Kinerja anggota pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung

Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja dimana berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai $F_{hitung} 88,194 > 3,11 F_{tabel}$ dan nilai $Sig 0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 diterima. Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh sebesar

KESIMPULAN

Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja para pegawai yang pada satuan Polisi pamong Praja Kota Bandar Lampung dimana berdasarkan hasil uji diperoleh nilai $t_{hitung} 6,674 > t_{tabel} 1,990$ dengan tingkat $Sig. 0,000 < 0,025$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 diterima. Variabel Disiplin Kerja memiliki sumbangan efektif pengaruh sebesar 43% terhadap Kinerja anggota pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung

Tunjangan Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja para

69,1 % terhadap Kinerja anggota pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. Sedangkan sisanya 30,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo li Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74.
- Kurniawati, L., Talkah, A., & Daroini, A. (2022). Implementasi Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja (Studi pada ASN Lingkup Pemerintah Kabupaten Tulungagung). *Otonomi*, 22(1), 24–37.
- Makkadamah, I. (2020). Hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan budaya organisasi dengan disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Pena: Sains Dan Ilmu Pendidikan*, 12(1), 13–20.
- Rinaldo, J., Yanti, N., & Mardaleni, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pt. Fif Group Padang. *Matua Jurnal*, 4(4), 667–682.
- Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas li Ternate. *Jurnal TRUST Riset Akuntansi*, 9(2).
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Explanatory Survey Dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16.
- Sumual, J. G., Dilapanga, A. R., & Dame, J. M. (2021). Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara (JURNAL ADMINISTRASI)*, 2(2).
- Suyoko, M. G., & Az, M. G. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99–109.