**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA**

**KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Didik Ardianto[[1]](#footnote-2)**

**ABSTRACT**

This research aims to find out whether the development of working discipline have a positive impact on the performance of the employees of Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. The results of the study showed there is a positive signal and significant influence between variables working discipline with a variable performance of employees at Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. It could be known from the results of the test statistic koefisiensi correlation (r) was 0,287 which means there is a positive influence between both variables.

Data analysis results obtained a determination coefficient (r2), USD 0,082. This means that the variables that occur in the variable performance of civil servants 8.2 % can be explained through variants which occurs on variabeel working discipline or in other words that the performance of the employees of 8.2 % influenced by working discipline, the remaining 91,8 % influenced by other factors or other variables which are not included in this research.

**Keywords: working discipline, Performance**

**I.PENDAHULUAN**

Untuk menghasilkan sumber Daya Manusia yang memiliki potensi dan berdedikasi tinggi tersebut diperlukan adanya pengembangan dan pemantapan serta pembinaan Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi dan berdedikasi tinggi tersebut adanya pengembangan dan pemantapan serta pembinaan Sumber Daya Manusia yang dapat beperan serta dalam usaha-usaha pengembangan di berbagai sektor, juga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat terarah dan bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini masyarakat sebagai pelaku utama pembangunan termasuk aparatur Negara atau aparat Negara.Aparatur Negara sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Sehingga dengan demikian keberadaan jajaran pegawai negeri sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat menjadi sangat penting dan strategi dalam rangka melaksanakan dan menyelenggarakan roda pemerintahan dan roda pembangunan.Karena pegawai negeri sipil merupakan ujung tombak dalam menyelenggarakan jalannya pemerintahan dan pembangunan.Dan seiring dengan semakin maju dalam pembangunan di suatu daerah (dalam rangka pembangunan nasional) maka semakin banyak pula tuntutan masyarakat terhadap semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan pembangunan itu sendiri.Dalam hal ini ditujukan kepada pegawai negeri sipil (aparatur Negara) sebagai perencana dan sekaligus pelaksana utama dalam pembangunan.

Namun perlu disadari bahwa pegawai yang mampu dalam menjalankan tugas pada bidang yang telah diamanahkan belum dapat dijadikan pedoman bagi keberhasilan dari pencapaian tujuan organisasi apabila dalam pelaksanaanya tidak dibarengi dengan sikap disiplin dalam bekerja dari pegawai itu sendiri.

Agar pelaksanaan pembangunan nasional tersebut dapat berjalan dengan baik, maka salah satu caranya adalah pemerintah harus berusaha melakukan pembinaan terhadap pegawai itu sendiri melalui upaya pendidikan dan pelatihan, pengawasan dan peningkatan disiplin kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien serta penuh tanggung jawab.

Untuk Pembina Pegawai Negeri Sipil yang demikian itu, antara lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 itulah, maka Pegawai Negeri Sipil harus mengetahui tugas dan tanggung jawabnya di dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya dengan disiplin yang tinggi.

Dengan demikian disiplin kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam rangka keberhasilan dari pencapaian tujuan, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para pegawai maka akan menunjukkan pula suatu pekerjaan yang baik, yang selesai dengan hasil yang efektif, sehingga berdampak pula terhadap kesuksesan atau keberhasilan terhadap tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Karena disiplin merupakan suatu ketaatan, kepatuhan atau tertib, dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk dalam peraturan-peraturan yang berlaku yaitu taat dalam menjalankan kewajiban-kewajiban dan menghindari larangan-larangannya.Serta dalam melaksanakan instruksi yang telah diputuskan oleh pimpinan dalam suatu organisasi.Dengan adanya sikap disiplin yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat menjadi hubungan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, baik efektif maupun efisien dalam mencapai organisasi sehingga tujuan dari pada organisasi yang telah ditetapkan dalam melaksanakan secara optimal.

Pada umumnya di kantor Satpol PP dalam kegiatan operasionalnya berfungsi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat serta dalam bidang yang lebih tinggi, menghindarkan adanya pemborosan waktu dan tenaga, serta meningkatkan dari hasil pekerjaan yang dicapai, dengan jalan demikian, maka hal-hal yang menghambat tujuan kantor kiranya dapat dihindarkan.

Walaupun disiplin kerja pegawai sudah diatur dengan suatu peraturan pemerintah, tetapi belum sepenuhnya dapat ditaati dan dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh pegawai. Setelah penulis mengadakan pengamatan langsung di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, diperoleh informasi dan penulis menemukan gejala-gejala di instansi tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu jam kerja.
2. Adanya pegawai yang pulang sebelum waktu pulang.
3. Kurangnya tanggung jawab pegawai trhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan pelayanan menjadi terhambat dalam penyelesaian pekerjaan.

Dihadapkan kepada hasil pengamatan observasi tersebut diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan pembinaan dan

peningkatan Disiplin para pegawai yang di mulai dari masing-masing pegawai itu sendiri. Untuk masalah usaha peningkatan Disiplin Kerja perlu mendapat perhatian yang khusus pada kantor atau pada instansi yang bersangkutan. Dikarenakan tanpa realisasi dengan baik disiplin kerja, maka akan membuat hasil pekerjaan yang tidak maksimal yang tidak sesuai dengan target yang dicapai, sehingga berhubungan dalam peningkatan kinerja.

***II. PERMASALAHAN***

“Apakah terdapat Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur?”

***III. METODE PENELITIAN***

Adapun jenis penelitian yang penulis penggunaan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif karena dalam penelitian ini akan menguji hipotesis yaitu menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Kutai Timur. Verifikatif ini disebut juga dengan penelitian kausalitas, yaitu sutu penelitian untuk mencari sebab akibat.

Untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis sebagai berikut :

1. Analisis korelasi *product moment* untuk mengetahui hubungan antara Variabel kedisiplinan kerja (variabel X) dengan kinerja pegawai (variabel Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.
2. Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui variabel kedisiplinan kerja (variabel x) terhadap kinerja pegawai (variabel y) di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

Alat analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

Alat analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, menurut Suharsimi Artikuanto (1998:162) digunakan teknik korelasi *product moment,*dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

rxy = Koefesien korelasi antara gejala X dan gejala Y.

n = Jumlah responden

∑ x = Jumlah skor x

∑ y = Jumlah skor y

∑xy = Jumlah hasil skor kali skor x dari y

∑x2 = Jumlah kuadrat skor x

Kemudian alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Kutai Timur, menurut Ritongga (1999:142) digunakan teknik analisis regresi sederhana, di mana model regresi liner sederhana mempunyai persamaan garis sebagai berikut :

Keterangan :

y = Kinerja pegawai Kantor satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

x = Kedisiplinan kerja pegawai Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai timur

a = yaitu nilai y jika x sama dengan nol

b = koefisien regresi dari x

Kemudian untuk menghitung harga-harga a dan b menggunakan persamaan untuk regresi dua predicator sebagai berikut :

Kriteria pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil perhitungan analisa kolerasi product moment (r).adapun interpretasinya berdasarkan pendapat Sugiono sebagai berikut :

Tabel III.1.

Pedoman untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 – 0,199  0,20 – 0,399  0,40 – 0,599  0,60 – 0,799  0,80 – 1,00 | Sangat Rendah  Rendah  Sedang  Kuat  Sangt Kuat |

Sumber : (Sugiyono, 2000 : 216)

Untuk menguji tingkat signifikan dari korelasi product moment digunakan rumus distribusi student’s test menurut Sugiyono (1997:150), sebagai berikut :

Keterangan :

t = harga hitung

r = hasil koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan :

1. Apabila t hitung > dari t table Ho ditolak, artinya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.
2. Apabila t hitung < dari t table Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

**IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Dalam bab ini akan disajikan hasil penelitian yang meliputi data variabel bebas (disiplin kerja pegawai) dan data variabel tergantung (kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kutai Timur), yang dikumpulkan melalui angket (daftar

Sesuai dengan definisi operasional, seperti yang penulis kemukakan pada bab II, untuk mengukur variabel disiplin kerja pegawai dan kinerja pegawai penulis nenggunakan 8 (delapan) indikator, yaitu 3 (tiga) indikator untuk variable disiplin kerja yang masing – masing indikator terdiri atas 3 (tiga) pertanyaan dan setiap pertanyaan disediakan 5 (lima) jenjang jawaban pertanyaan. Sedangkan untuk variabel tergantungnya terdapat 5 (lima) indikator, dengan masing – masing indikator dijabarkan dalam 3 pertanyaan dan setia pertanyaan disediakan 3 jenjang jawaban pertanyaan.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik data dalam penelitian ini, dilakukan penghitungan sekor dan kemudian di prosentase dari masing jawaban, sebagai berikut :

**4.1. Penyajian Data Variabel Bebas (Disiplin Kerja Pegawai)**

Untuk memperoleh data tentang disiplin kerja pegawai kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur dalam penelitian ini digunakan instrument penelitian berupa angket. Angket yang digunakan untuk menjaring data dalam penlitian ini penulis menggunakan jenjang 3 (tiga) yang berarti dalam setiap butir pertanyaan dalam angket akan disediakan 3 (tiga) jenjang jawaban sebagai berikut :

* Jika responden menjawab a, maka diberi sekor 3
* Jika responden menjawab b, maka diberi sekor 2
* Jika responden menjawab c, maka diberi sekor 1

Berdasarkan hasil pengisian angket yang dilakukan oleh responden dalam penelitian ini, maka diperoleh data untuk variable bebas yaitu variabel disiplin kerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, seperti yang tersaji dalam table sebagai berikut :

**Tabel IV.2.**

Skor Variabel Disiplin Kerja Pegawai SATPOL PP (Variabel X)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor Responden | A | | | B | | | C | | | | JML |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 25 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 24 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 25 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 24 |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 25 |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 27 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 24 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 26 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| 24 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 27 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 |
| 27 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 24 |
| 28 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 27 |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 22 |
| 30 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| 31 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 27 |
| 32 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 |
| 33 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 |
| 35 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 36 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 24 |
| 37 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 38 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 25 |
| 39 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 |
| 40 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 24 |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 26 |
| 43 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 |
| 44 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 25 |
| 45 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 |
| 47 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| 49 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 50 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| 51 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 26 |
| 52 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 53 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 54 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 25 |
| 55 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 27 |
| 57 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 24 |
| 58 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 25 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 |
| 60 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 61 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 62 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 63 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 26 |
| 65 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 66 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 25 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 68 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 24 |
| 69 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 70 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 71 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 25 |
| 72 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 |
| 73 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 24 |
| 74 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| 75 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 76 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| 77 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 78 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| 79 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| 80 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 25 |
| 81 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 27 |
| 83 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 |

Sumber : Data dari Hasil Kuesioner

1. Ketaatan terhadap jam kerja

Untuk mengetahui tentang ketaatan terhadap jam kerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, dapat dilihat dari jawaban responden yang penulis sajikan pada table berikut ini :

**Tabel IV.3.**

Tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja pegawai indicator ketaatan terhadap jam kerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan Nomor | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |  |
| I.1 | 41 (49 %) | 42 (51 %) | - | 83 (100%) |
| I.2 | 39 (47 %) | 44 (53 %) | - | 83 (100%) |
| I.3 | 39 (47 %) | 44 (53 %) |  | 83 (100%) |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan I.1 yaitu tentang ketepatan waktu pegawai dalam masuk kerja, sebanyak 41 responden atau 49 % menjawab sangat tepat waktu dalam masuk kerja dan sebanyak 42 responden atau 51 % menjawab tepat waktu dalam masuk kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketepatan di dalam masuk kerja sangat ditaati oleh para pegawai.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan I.2 yaitu tentang ketepatan waktu pegawai dalam pulang kerja, sebanyak 39 responden atau 47 % menjawab sangat tepat waktu dalam pulang kerja dan sebanyak 44 responden atau 53 % menjawab tepat waktu dalam pulang kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketepatan di dalam pulang kerja pegawai ditaati oleh para pegawai.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan I.3 yaitu tentang ketepatan waktu pegawai dalam keberadaanya pada jam kerja, sebanyak 39 responden atau 47 % menjawab sangat sesuai dengan jam kerja dalam masuk kerja dan sebanyak 44 responden atau 53 % menjawab sesuai dengan jam kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para pegawai kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Timur dialam bekerja selalu di saat jam kerja.

1. Ketaatan terhadap prosedur kerja dan aturan

Untuk mengetahui tentang ketaatan terhadap prosedur kerja dan aturan pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, dapat dilihat dari jawaban responden yang penulis sajikan pada table berikut ini :

**Tabel IV.4.**

Tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja pegawai indikator ketaatan terhadap prosedur kerja dan aturan pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan Nomor | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |  |
| II.4 | 43 (52 %) | 40 (48 %) | - | 83 (100%) |
| II.5 | 45 (54 %) | 38 (46 %) | - | 83 (100%) |
| II.6 | 39 (47 %) | 44 (53 %) |  | 83 (100%) |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan II.4 yaitu tentang ketatan didalam mematuhi aturan kantor, sebanyak 43 responden atau 52 % menjawab sangat mentaati aturan kantor dan sebanyak 40 responden atau 48 % menjawab taati akan aturan kantor . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketaatan pegawai terhadap aturan kantor selalu ditaati oleh para pegawai.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan II.5 yaitu tentang ketatan didalam mematuhi aturan kantor, sebanyak 45 responden atau 54 % menjawab sangat sesuai antara kewenangan dan tanggung jawab dan sebanyak 38 responden atau 46 % menjawab sesuai antara kewenangan dan tanggung jawab. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antaran kewenangan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada bawah sangat sesuai.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan II.6 yaitu tentang pelaksanaan kerja sesuai dengan pedoman / prosedur yang telah ditetapkan, sebanyak 39 responden atau 47 % menjawab sangat sesuai dengan pedoman / prosedur yang telah ditetapkan dan sebanyak 44 responden atau 53 % menjawab sesuai dengan pedoman / prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para pegawai didalam menjalankan tugasnya sesuai dengan pedoman / prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi.

1. Ketaatan terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan

Untuk mengetahui tentang ketaatan terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, dapat dilihat dari jawaban responden yang penulis sajikan pada table berikut ini :

**Tabel IV.5.**

Tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja pegawai indikator ketaatan terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan Nomor | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |  |
| III.7 | 40 (48 %) | 43 (52 %) | - | 83 (100%) |
| III.8 | 41 (49 %) | 42 (51 %) | - | 83 (100%) |
| III.9 | 38 (46 %) | 45 (54 %) | - | 83 (100%) |
| III.10 | 39 (47 %) | 44 (53 %) | - | 83 (100%) |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan III.7 yaitu tentang bagaimana menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, sebanyak 40 responden atau 48 % menjawab sangat baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan sebanyak 43 responden atau 52 % menjawab baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Timur, di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan diselesaikan dengan baik.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan II.8 yaitu tentang kecepatan pegawai kantor Satpol PP dalam menyelesaikan tugasnya, sebanyak 41 responden atau 49 % menjawab sangat cepat dalam menyelesaikan tugasnya dan sebanyak 42 responden atau 51 % menjawab cepat dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur, cepat di dalam meyelesaikan tugasnya.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan II.9 yaitu tentang apakah didalam bekerja sesuai dengan jabatannya masing - masing, sebanyak 38 responden atau 46 % menjawab sangat sesuai dengan jabatannya masing -masing dan sebanyak 45 responden atau 54 % menjawab sesuai dengan jabatannya masing -masing. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para pegawai di kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur didalam bekerja sesuai dengan jabatannya masing – masing.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan II.10 yaitu tentang konsisten didalam melaksanakan hasil keputusan, sebanyak 39 responden atau 47 % menjawab sangat konsisten didalam melaksanakan hasil keputusan dan sebanyak 44 responden atau 53 % menjawab konsisten didalam melaksanakan hasil keputusan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Timur didalam bekerja konsisten didalam melaksanakan hasil keputusan.

**4.2. Penyajian Data Variabel Tergantung (kinerja pegawai)**

Untuk memperoleh data tentang kinerja pegawai kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur dalam penelitian ini digunakan instrument penelitian berupa angket. Angket yang digunakan untuk menjaring data dalam penlitian ini penulis menggunakan jenjang 4 (lima) yang berarti dalam setiap butir pertanyaan dalam angket akan disediakan 3 (tiga) jenjang jawaban sebagai berikut :

* Jika responden menjawab a, maka diberi sekor 3
* Jika responden menjawab b, maka diberi sekor 2
* Jika responden menjawab c, maka diberi sekor 1

Berdasarkan hasil pengisian angket yang dilakukan oleh responden dalam penelitian ini, maka diperoleh data untuk variable tergantung yaitu variabel kinerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, seperti yang tersaji dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel IV.6.**

Skor Variabel Kinerja Pegawai SATPOL PP (Variabel Y)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor Responden | A | | B | | C | | D | | E | | Jumlah |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 27 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 26 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 25 |
| 9 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 24 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 25 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 14 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 24 |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 23 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 26 |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 21 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| 22 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 29 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 27 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 27 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| 30 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 28 |
| 32 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 23 |
| 34 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 25 |
| 35 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 27 |
| 37 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 26 |
| 38 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 24 |
| 39 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 41 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 43 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 |
| 44 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 27 |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 27 |
| 46 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 50 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 51 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 28 |
| 52 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| 53 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| 54 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 25 |
| 55 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 57 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 25 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 27 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 26 |
| 61 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 27 |
| 62 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 27 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 26 |
| 65 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 28 |
| 66 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 28 |
| 67 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 22 |
| 68 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| 69 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 70 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| 71 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 27 |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 28 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 28 |
| 75 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 26 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 77 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| 78 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 79 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 28 |
| 81 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 28 |
| 82 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 83 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |

Sumber : Data primer yang diolah

1. Produktivitas pegawai

Untuk mengetahui tentang produktivitas pegawai di kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur, dapat dilihat dari jawaban responden yang disajikan sebagai berikut :

**Tabel IV.7.**

Tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai indikator produktivitas pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan Nomor | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |  |
| I.1 | 56 (67 %) | 27 (33 %) | - | 83 (100%) |
| I.2 | 53 (64 %) | 30 (36 %) | - | 83 (100%) |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan I.1 yaitu tentang target hasil kerja kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur, sebanyak 56 responden atau 67 % menjawab sangat target untuk hasil pekerjaan di kantor satpol PP kabupaten Kutai Timur dan sebanyak 27 responden atau 33 % menjawab sangat target untuk hasil pekerjaan di kantor satpol PP Kabupaten Kutai Timur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang direncanakan di kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur sangat memenuhi target

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan I.2 yaitu tentang keinginan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, sebanyak 53 responden atau 64 % menjawab sangat berkeinginan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan sebanyak 30 responden atau 36% menjawab berkeinginan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur, mempunyai keinginan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kerja pada hari – hari mendatang.

1. Kualitas pelayanan

Untuk mengetahui tentang kualitas pelayanan di kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur, dapat dilihat dari jawaban responden yang disajikan sebagai berikut :

**Tabel IV.8.**

Tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai indikator kualitas pelayanan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan Nomor | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |  |
| II.3 | 49 (59 %) | 34 (41 %) | - | 83 (100%) |
| II.4 | 46 (55 %) | 37 (45 %) | - | 83 (100%) |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan II.3 yaitu tentang sarana fisik (ruang tunggu) yang disediakan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai timur, sebanyak 49 responden atau 59 % menjawab sangat layak sarana fisik (ruang tunggu) yang disedikan di kantor satpol PP kota samarinda dan sebanyak 34 responden atau 41 % menjawab layak sarana fisik (ruang tunggu) yang disedikan di kantor satpol PP Kabupaten Kutai Timur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana fisik (ruang tunggu) yang disedikan di kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur sudah sangat layak.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan II.4 yaitu tentang peralatan kantor yang digunakan untuk melayani masyarakat sudah sesuai dengan kebutuhan, sebanyak 46 responden atau 55 % menjawab sangat sesuai dan sebanyak 37 responden atau 45 % menjawab sesuai dengan kebutuhan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peralatan yang digunakan di kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur sudah sangat sesuai dengan kebutuhan.

1. Responsivitas

Untuk mengetahui tentang responsivitas kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur, dapat dilihat dari jawaban responden yang disajikan sebagai berikut :

**Tabel IV.9.**

Tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai indikator responsivitas kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan Nomor | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |  |
| III.5 | 52 (63 %) | 31 (37 %) | - | 83 (100%) |
| III.6 | 50 (60 %) | 33 (40 %) | - | 83 (100%) |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan III.5 yaitu tentang apakah didalam melayani masyarakat kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur sudah sesuai dengan kebutuhan, sebanyak 52 responden atau 63 % menjawab sangat sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan sebanyak 31 responden atau 37% menjawab sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam melayani masyarakat satpol PP kabupaten Kutai timur sudah sangat sangat sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan III.6 yaitu tentang apakah didalam melayani masyarakat kantor satpol PP kabupaten Kutai Timur selalu mengembangkan dan memperbaiki program – program pelayanannya, sebanyak 50 responden atau 60 % menjawab sangat selalu mengembangkan dan memperbaiki program – program pelayanannya dan sebanyak 33 responden atau 40 % menjawab selalu mengembangkan dan memperbaiki program – program pelayanannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kantor satpol PP kabupaten Kutai Timur selalu mengembangkan dan memperbaiki program – program pelayanan.

1. Responsibilitas

Untuk mengetahui tentang responsibilitas kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur, dapat dilihat dari jawaban responden yang disajikan sebagai berikut :

**Tabel IV.10.**

Tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai indikator responsibilitas kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan Nomor | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |  |
| IV.7 | 49 (60 %) | 34 (40 %) | - | 83 (100%) |
| IV.8 | 40 (48 %) | 43 (52 %) | - | 83 (100%) |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan IV.7 yaitu tentang apakah dalam melayani masyarakat kantor satpol PP kabupaten Kutai Timur selalu sesuai dengan prinsip – pdinsip administrasi yang berlaku, sebanyak 49 responden atau 60 % menjawab sangat sesuai dengan prinsip – prinsip administrasi yang berlaku dan sebanyak 34 responden atau 40 % menjawab sesuai dengan prinsip – pdinsip administrasi yang berlaku. Sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam melayani masyarakat satpol PP kabupaten Kutai Timur sudah sangat sesuai dengan administrasi dan prinsip – prinsip yang berlaku.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan IV.8 yaitu tentang didalam melayani masyarakat satpol PP kota samarinda tidak pernah meminta imbalan / sogokan, sebanyak 40 responden atau 48 % menjawab sangat tidak pernah meminta imbalan / sogokan dan sebanyak 43 responden atau 52 % menjawab selalu tidak pernah meminta imbalan / sogokan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kantor satpol PP kota samarinda tidak pernah meminta imbalan / sogokan pada saat melayani masyarakat.

1. Akuntabilitas

Untuk mengetahui tentang responsibilitas kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Timur, dapat dilihat dari jawaban responden yang disajikan sebagai berikut :

**Tabel IV.11.**

Tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai indikator akuntabilitas kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten kutai Timur.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan Nomor | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |  |
| V.9 | 50 (60 %) | 33 (40 %) | - | 83 (100%) |
| V.10 | 48 (58 %) | 35 (42 %) | - | 83 (100%) |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan V.9 yaitu tentang apakah dalam melaksanakan tugas selalu tunduk pada aturan yang sudah ditetapkan, sebanyak 50 responden atau 60 % menjawab sangat selalu tunduk pada aturan yang sudah ditetapkan dan sebanyak 33 responden atau 40% selalu tunduk pada aturan yang sudah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam melaksanakan tugasnya pegawai Satpol PP Kabupaten Kutai Timur sangat selalu tunduk pada aturan yang sudah ditetapkan.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pertanyaan V.10 yaitu tentang didalam melaksanankan tugas pegawai kantor satpol PP kota samarinda selalu konsisten pada petunjuk dan perintah dari atasan, sebanyak 48 responden atau 58 % menjawab sangat selalu konsisten pada petunjuk dan perintah dari atasan dan sebanyak 35 responden atau 42 % menjawab selalu konsisten pada petunjuk dan perintah dari atasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor satpol PP Kabupaten Kutai Timur sangat konsisten pada petunjuk dan perintah dari atasan saat melaksanakan tugas.

**4.3. Analisa Dan Pembahasan**

Analisi data penelitian dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh disiplin kerja pegawai egresi linier, perlu dilakukan antor Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Kutai Timur terhadap kinerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Kutai Timur.

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini, yakni perhitungan teknik statistik regresi linier sederhana.Dalam penelitian ini sebelum dilakukan pengujian regresi linier, perlu dilakukan pengujian koefisiensi korelasi, untuk mengetahui pengaruh antara variable disiplin kerja pegawai (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y).untuk keperluan pengujian korelasi product moment diperlukan tabel pembantu seperti yang terlihat di bawah ini :

Tabel V.12

Tabel Pembantu Perhitungan Korelasi Product Moment

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor Responden | X | Y | X2 | Y2 | X.Y |
| 1 | 26 | 26 | 676 | 676 | 676 |
| 2 | 26 | 26 | 676 | 676 | 676 |
| 3 | 25 | 25 | 625 | 625 | 625 |
| 4 | 22 | 24 | 484 | 576 | 528 |
| 5 | 27 | 27 | 729 | 729 | 729 |
| 6 | 21 | 23 | 441 | 529 | 483 |
| 7 | 23 | 26 | 529 | 676 | 598 |
| 8 | 24 | 25 | 576 | 625 | 600 |
| 9 | 22 | 24 | 484 | 576 | 528 |
| 10 | 27 | 25 | 729 | 625 | 675 |
| 11 | 25 | 24 | 625 | 576 | 600 |
| 12 | 23 | 23 | 529 | 529 | 529 |
| 13 | 24 | 27 | 576 | 729 | 648 |
| 14 | 25 | 23 | 625 | 529 | 575 |
| 15 | 24 | 23 | 576 | 529 | 552 |
| 16 | 24 | 24 | 576 | 576 | 576 |
| 17 | 25 | 26 | 625 | 676 | 650 |
| 18 | 24 | 23 | 576 | 529 | 552 |
| 19 | 27 | 26 | 729 | 676 | 702 |
| 20 | 24 | 25 | 576 | 625 | 600 |
| 21 | 26 | 26 | 676 | 676 | 676 |
| 22 | 26 | 26 | 676 | 676 | 676 |
| 23 | 25 | 29 | 625 | 841 | 725 |
| 24 | 26 | 24 | 676 | 576 | 624 |
| 25 | 27 | 27 | 729 | 729 | 729 |
| 26 | 25 | 27 | 625 | 729 | 675 |
| 27 | 24 | 26 | 576 | 676 | 624 |
| 28 | 27 | 27 | 729 | 729 | 729 |
| 29 | 22 | 25 | 484 | 625 | 550 |
| 30 | 26 | 29 | 676 | 841 | 756 |
| 31 | 27 | 28 | 729 | 784 | 756 |
| 32 | 22 | 25 | 484 | 625 | 550 |
| 33 | 26 | 23 | 676 | 529 | 598 |
| 34 | 22 | 25 | 484 | 625 | 550 |
| 35 | 23 | 26 | 529 | 676 | 598 |
| 36 | 24 | 27 | 576 | 729 | 648 |
| 37 | 25 | 26 | 625 | 676 | 650 |
| 38 | 25 | 24 | 625 | 576 | 600 |
| 39 | 25 | 27 | 625 | 729 | 675 |
| 40 | 26 | 27 | 676 | 729 | 702 |
| 41 | 24 | 26 | 576 | 676 | 624 |
| 42 | 26 | 27 | 676 | 729 | 702 |
| 43 | 25 | 29 | 625 | 841 | 725 |
| 44 | 25 | 27 | 625 | 729 | 675 |
| 45 | 25 | 27 | 625 | 729 | 675 |
| 46 | 28 | 26 | 784 | 676 | 728 |
| 47 | 24 | 27 | 576 | 729 | 648 |
| 48 | 24 | 27 | 576 | 729 | 648 |
| 49 | 25 | 28 | 625 | 784 | 700 |
| 50 | 24 | 27 | 576 | 729 | 648 |
| 51 | 26 | 28 | 676 | 784 | 728 |
| 52 | 26 | 24 | 676 | 576 | 624 |
| 53 | 25 | 26 | 625 | 676 | 650 |
| 54 | 25 | 25 | 625 | 625 | 624 |
| 55 | 23 | 25 | 529 | 625 | 575 |
| 56 | 27 | 27 | 729 | 729 | 729 |
| 57 | 24 | 25 | 576 | 625 | 600 |
| 58 | 25 | 27 | 625 | 729 | 675 |
| 59 | 25 | 29 | 625 | 841 | 725 |
| 60 | 25 | 26 | 625 | 676 | 650 |
| 61 | 27 | 27 | 729 | 729 | 729 |
| 62 | 26 | 26 | 676 | 676 | 676 |
| 63 | 24 | 27 | 576 | 729 | 648 |
| 64 | 26 | 26 | 676 | 676 | 676 |
| 65 | 27 | 28 | 729 | 784 | 756 |
| 66 | 25 | 28 | 625 | 784 | 700 |
| 67 | 25 | 22 | 625 | 484 | 550 |
| 68 | 24 | 26 | 576 | 676 | 624 |
| 69 | 23 | 27 | 529 | 729 | 621 |
| 70 | 27 | 26 | 729 | 676 | 702 |
| 71 | 25 | 26 | 625 | 676 | 650 |
| 72 | 25 | 27 | 625 | 729 | 675 |
| 73 | 24 | 28 | 576 | 784 | 672 |
| 74 | 25 | 28 | 625 | 784 | 700 |
| 75 | 24 | 26 | 576 | 676 | 624 |
| 76 | 24 | 24 | 576 | 576 | 576 |
| 77 | 27 | 26 | 729 | 676 | 702 |
| 78 | 26 | 28 | 676 | 784 | 728 |
| 79 | 26 | 26 | 676 | 676 | 676 |
| 80 | 25 | 28 | 625 | 784 | 700 |
| 81 | 22 | 28 | 484 | 784 | 616 |
| 82 | 27 | 26 | 729 | 676 | 702 |
| 83 | 27 | 26 | 729 | 676 | 702 |
| JUMLAH | 2069 | 2162 | 51759 | 56524 | 50963 |

Sumber : Data Primer yang diolah

Untuk mengetahui pengaruh antara disiplik kerja pegawai kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur (variabel x) dengan kinerja pegawai kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur (variabel y). Maka perlu dianalisis dengan uji korelasi. Untuk keperluan pengujian korelasi dilakukan perhitungan dengan uji korelasi product moment, sebagai berikut :

Berdasarkan kriteria interprestasi, koefisien korelasi hasil penghitungan tersebut diatas, maka diperoleh rhitung = 0,287, menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini yang berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan rtabel dan koefiensi korelasi product moment, yaitu rhitung = 0,287 > rtabel = 0,213 untuk N = 83 pada tingkat signifikasi = 0,05, dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat erat antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai.

Tabel V.13.

Interprestasi hasil analisis korelasi product moment

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 – 0,199  0,20 – 0,399  0,40 – 0,599  0,60 – 0,799  0,80 – 1,00 | Sangat Rendah  Rendah  Sedang  Kuat  Sangt Kuat |

Sumber : (Sugiyono, 2000 : 216)

Hasil perhitungan analisis korelasi product momen antara variabel disiplin kerja pegawai (X) dengan kinerja pegawai (Y) menunjukkan koefisiensi korelasinya sebesar r = 0,287, hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja pegawai (X) dengan kinerja pegawai (Y).

Sedangkan berdasarkan kriteria interprestasinya, koefisiensi korelasi sebesar 0.287 berada pada tabel interprestasi interval 0.20 – 0.399, menunjukkan hubungan antar variabel dalam penelitian berada pada kategori tingkat hubungan yang rendah.

5.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya untuk menguji ipotesis dalam penelitian ini digunakan rumus uji – t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan uji – t diperoleh hasil thitung sebesar 2.696.selanjutnya dibandingkan dengan ttabel  dengan dk = 83 – 2 = 81, maka diperoleh ttabel  sebesar 1.671. dari data tersebut namapak thitung lebih besar dari ttabel. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan maka hipotesis yang menyebutkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur terbukti dan dapat diterima dengan ilmiah.

Hasil perhitungan analisis regresi linier antara variable disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai di kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur (Y) menunjukkan determinasi sebesar r2 = 0,0823. Hal ini berarti 8.23 % disiplin kerja pegawai memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan 91.77 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor yang lain tersebut antara lain : kesejahteraan pegawai, lingkup kerja, tingkat pendidikan dan kepemimpinann kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

Kemudian untuk mencari model regresi, dicari a dan b dengan rumus sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungnan diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : Y = 18,404 + 0, 307 X. Artinya setiap penambahan satu point variabel disiplin kerja pegawai akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,307 poin.

Hasil analisis data diatas membenarkan hipotesis dalam penelitian ini, yang menjelaskan bahwa disiplin pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Gary Dessler (1997 ; 276) menyatakan disiplin mendorong seseorang berprilaku secara bijak ditempat kerja, bijaksana diartikan sebagai taat kepada peraturan dan keputusan.

Untuk menegakkan diisiplin kerja tidak cukup hanya dengan ancaman, tetapi perlu keseimbangan yang tingkat kesejahteraannya cukup memadai. Tingkat kesejahteraan yang dimaksud adalah besarnya upah atau reward yang diterima, baik yang berupa material maupun dalam bentuk promosi jabatan. Dengan kelayakan hidup yang didapat dan promosi jabatan, seorang pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan semangat tersebut diharapkan pegawai akan lebih berdisiplin, namun kedisiplinan tidak hanya ditentukan oleh faktor kesejahteraan semata, melainkan perlu dibiasakan terus menerus.

Penerapan disiplin ditujukan agar semua perawai yang ada dalam lingkungan kerja mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Mematuhi peraturan merarti memberi dukungan positif kepada lingkungan kerja dalam melaksanakan program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

**V. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisa data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. rhitung = 0,287 > rtabel = 0,213 untuk N = 83 responden pada tingkat signifikasi = 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi r sebesar = 0,287, dimana nilai tersebut pada table interprestasi berada pada interval 0,20 – 0,399 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur pada kategori rendah.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai berdasarkan perhitungan analisis regresi linier dan r2 = 0,0823 artinya 8,23 % bahwa kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai, sehingga hipotesis diterima.
3. Setiap penambahan satu poin variabel disiplin kerja pegawai akan meningkatkan peningkatan kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten kutai Timur sebesar 0,307 poin.

**5.2. Saran**

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat disarankan hal – hal sebagai berikut :

1. Bagi pegawai hendaknya menyadari segala tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan tumbuh kesadaran dari dalam diri untuk berusaha untuk melaksanakan yang harus diselesaikan dengan sungguh – sungguh agar tidak ada kesalahan sedikitpun dalam penyelesaian tugas tersebut.
2. Dalam hal disiplin, pimpinan pada kantor Satpol PP kabupaten Kutai Timur harus menjadi contoh yang patut ditiru, karena bagaiman mungkin bawahannya akan disiplin datanglebih awal ke kantor sedangkan pimpinan kantor datang terlambat kekantor.
3. Guna meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan kantor harus lebih empati, sehingga pegawai merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjag kemampuannya dalam bekerja.

**BIBLIOGRAFI**

Agus Dwiyanto dkk. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik.* Yogyakarta : Pusat Studi dan Kependudukan dan Kebijakan UGM.

Dale Timpe. 1992. *Seni Ilmu dan Seni manajemen Bisnis Kinerja.*Jakarta : Elex Media Komputindo

Gary Dessler. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta : Erlangga.

Hadari Namawi. 2000. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah*.Yogyakarta : Gajah Mada Universty Press.

Joko Widodo. 2008. *Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang : Bayumedia Publishing.

Kartono, kartini.1986. *Pengantar Metode Riset Sosial*. Alumni Bandung, Bandung.

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN

Masri Singarimbun & Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT Pustaka LP3S Indonesia

Mohamad Mahsun. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE.

Ratminto & Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta

Soerjono Soekanto. 1993. *Kamus Sosiologi.* Jakarta : Rajawali Press.

Subagyo dkk. 1997. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Yogyakarta : BP STIE

Suyadi Prawirosentono.1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BTFE.

Yeremias T. Keban. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik.* Yogyakarta : Gava Media

Dokumen :

Dokumen Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur

Internet :

http : //*id.shvoong.com/business-management/management/2134363-pengertian disiplin kerja/#ixzzIjIfstd00*

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-2)