

Pengaruh Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung

Heliansyah^{1*}, Senen Mustakim¹, Junaidi¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: heliansah@gmail.com

Abstrak.

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas pokok menegakkan Peraturan Daerah, menyelenggarakan menyelenggarakan umum, ketenteraman masyarakat dan melindungi masyarakat. Untuk melaksanakan tugas tersebut diperlukan kinerja yang maksimal dari anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung. Perumusan masalah dalam penelitian ini yakni apakah ada pengaruh disiplin kerja dan tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini yakni penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yakni sebanyak 84 ASN satuan polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. Dikurangi peneliti dan Kasatpolpp jadi Sampel yang digunakan yakni sebanyak 82 anggota ASN satuan polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa. Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh sebesar 69,1 persen terhadap Kinerja pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. Sedangkan sisanya 30,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Tunjangan Kinerja; Kinerja; Satpol PP Kota Bandar Lampung

Abstract.

The Civil Service Police Unit has the main task of enforcing regional regulations, administering public order, public order and community protection. To carry out this task, maximum performance is required from members of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Bandar Lampung City. The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of work discipline and performance allowances on the performance of members of the Civil Service Police Unit in Bandar Lampung City. The type of research used in this research is quantitative research. The population in this study were 84 Civil Service Civil Servant Civil Servant Civil Servant Civil Servants in the City of Bandar Lampung. Reduced researchers and Kasatpolpp so the sample used is as many as 82 ASN members of the Civil Service Police Unit in Bandar Lampung City. The collection of data used in this study includes observation, interviews and questionnaires. Based on the research results it is known this shows that the H3 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: Work Discipline; Performance Allowances; Performance; Satpol PP of Bandar Lampung City

PENDAHULUAN

Organisasi apapun bentuknya dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri

sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan

aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.(Juni, 2014)

Kinerja pegawai akan tercipta dengan baik apabila para pegawai memiliki disiplin kerja yang baik. Termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dikarenakan mendapatkan tunjangan kinerja yang diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi. (Supihati, 2014) Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi 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. (Murti, 2013) 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. 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 seefisien mungkin.(Sidanti, 2015)

Tunjangan kinerja (Saleh et al., 2011) merupakan salah satu tunjangan yang didapat oleh PNS Salah satu tunjangan kinerja yang diatur diatas adalah berupa tunjangan tambahan penghasilan, mengenai 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 diatas dilanjutkan pada Pasal 39 Ayat (3) sampai Ayat (7) yaitu: 1) Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja Diberikan kepada PNS yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal. 2) Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas Diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil. 3) Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja Diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi. 4) Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi Diberikan kepada PNS yang dalam mengemban tugas memiliki ketrampilan khusus dan langka. 5) Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja Diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugasnya dinilai mempunyai prestasi kerja.

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 tabel 1.1 diatas bahwa untuk tahun 2022 jumlah pegawai yang ada pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung memiliki jumlah 1137. Dengan pegawai yang berstatus ASN sebanyak 84 Pegawai dan berstatus Non ASN dengan jumlah 1053 pegawai. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar

Lampung dalam mengelola pegawai agar tetap sesuai dengan tugas pokok fungsinya maka dilakukan evaluasi menggunakan sistem manajemen kinerja yang meliputi dua aspek penilaian yaitu, sasaran kerja individu (penilaian kerja spesifik) dan kompetensi individu (penilaian kerja generik) dengan memberikan pembobotan tertentu yang selanjutnya diklasifikasikan menjadi A (Sangat baik), B (Baik), C (Cukup), D (Kurang) dan E (Sangat kurang).

Hasil wawancara awal dengan beberapa anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung menyatakan bahwa tunjangan kinerja (Tukin) yang ada pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung, masih sering terlambat diberikan yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang rendah pada pegawai. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Anggota Sat pol PP Bandar Lampung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bentuk bilangan atau angka, yaitu data-data seperti : Jumlah pegawai, jumlah sarana dan prasarana, hasil angket. Data deskriptif adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data deskriptif menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung. Misalnya, data gambaran umum Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung, Visi dan misi, Struktur Organisasi, serta dokumen dokumen tertulis yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu : 1) Observasi. Melakukan

penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti. 2) Kuisioner Pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti. 3) Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan. Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen- dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan. 4) Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reabilitas (Sugiyono, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bandar Lampung. Dengan jumlah total responden sebanyak 82 responden. Dengan jumlah kuesioner pernyataan sebanyak 30 pernyataan dengan 8 pernyataan untuk variabel disiplin Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Tunjangan Kinerja (X2) dan 12 pernyataan untuk Kinerja (Y). Dimana dari hasil analisis data maka dapat diuraikan sebagai berikut.

Disiplin Kerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang pegawai secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai pada suatu instansi, dimana para pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh suatu kebijakan instansi akan mendapatkan sanksi baik secara lisan maupun tulisan. Oleh karena itu tindakan disiplin kerja ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak. Sikap kedisiplinan pegawai merupakan kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya yang telah direncanakan ataupun ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Disiplin Kerja dimana hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar 6,674 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Dengan dasar pengambilan keputusan nilai thitung > ttabel dan nilai Sig < 0,05. Dengan demikian berarti thitung 6,674 > ttabel 1,990 (terlampir ttabel) dengan tingkat Sig. 0,000 < 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap (Y) Kinerja pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elpis Anto Manalu (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah dimana hasil penelitian untuk variabel disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut mengidentifikasikan bahwa kinerja pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung akan dipengaruhi oleh disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan instansi, taat terhadap aturan perilaku, taat terhadap peraturan lainnya merupakan hal terpenting didalam menciptakan kinerja seorang pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung.

Secara umum tunjangan dapat diartikan sebagai kompensasi yang diberikan instansi di luar gaji pokok. Tunjangan tidak terbatas hanya berupa uang saja, tetapi bisa diberikan dalam bentuk lain, seperti asuransi, fasilitas makan, kendaraan maupun fasilitas operasional lainnya. Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud

dengan Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Tunjangan Kinerja diperoleh nilai thitung sebesar 4,437 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Dengan dasar pengambilan keputusan nilai thitung > ttabel atau nilai Sig < 0,05. Dengan demikian berarti thitung 4,437 > ttabel 1,990 (terlampir ttabel) dengan tingkat Sig. 0,006 < 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap (Y) Kinerja pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung.

Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rafika Faris (2016) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Food Sukses Makmur dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi atau tunjangan para karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Food Sukses Makmur.

Dalam penelitian ini tunjangan kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai mengidentifikasikan bahwa kinerja pegawai yang ada pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung akan dipengaruhi juga oleh tunjangan kinerja yang didapatkan oleh seorang pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. Azas adil dan layak dalam tunjangan kinerja merupakan hal terpenting didalam menciptakan kinerja seorang pegawai satuan Polisi PamongPraja Kota Bandar Lampung. Dengan adanya tunjangan kinerja yang diberikan maka setiap pegawai akan mematuhi dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing para pegawai.

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 Fhitung > Ftabel atau nilai Sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel bebas X1 dan X2 secara bersama terhadap variabel terikat Y. Dengan demikian Fhitung 88,194 > 3,11 Ftabel dan nilai Sig 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Tunjangan Kinerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap (Y) Kinerja pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung.

Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan didapatkan nilai R2 sebesar 0,691 atau 69,1 % yang berarti variabel Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh sebesar 69,1 % terhadap Kinerja pegawai 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 ketentrangan serta

menyelenggarakan perlindungan kepada masyarakat dapat dijalankan sebaik mungkin.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis membuat sebuah kesimpulan bahwa : 1) Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja para pegawai yang pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung dimana berdasarkan hasil uji diperoleh nilai thitung 6,674 > ttabel 1,990 dengan tingkat Sig. 0,000 < 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima. Variabel Disiplin Kerja memiliki sumbangan efektif pengaruh sebesar 43% terhadap Kinerja pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. 2) Tunjangan Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja para pegawai yang pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung dimana berdasarkan hasil uji diperoleh nilai thitung 4,437 > ttabel 1,990 dengan tingkat Sig. 0,006 < 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima. Variabel Tunjangan Kinerja memiliki sumbangan efektif pengaruh sebesar 26,1 % terhadap Kinerja pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. 3) Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja dimana berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai Fhitung 88,194 > 3,11 Ftabel dan nilai Sig 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima. Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh sebesar 69,1 % terhadap Kinerja pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Juni, S. & P. D. (2014). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Murti, N. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur

- Area Pelayanan dan Jaringan Malang).
Jurnal Administrasi Bisnis S1
Universitas Brawijaya, 6(2), 78049.
- Saleh, S., Darwis, M., Prodi, D.,
Administrasi, P., Sosial, F. I., Makassar,
U. N., & Makassar, U. N. (2011).
Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas
Negeri Makassar Sirajuddin. Jurnal
Administrasi Publik, 5(1), 121–130.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan
kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja
terhadap kinerja pegawai negeri sipil di
sekretariat dprd kabupaten madiun.
Jurnal JIBEKA.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan R&D.
Bandung: Alfabeta.
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor
Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Perusahaan Sari Jati Di Sragen. Jurnal
Paradigma Universitas Islam Batik
Surakarta.