

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal

Juliana Agustin Siregar^{1*}, Vebri Sugiharto², Andy Hakim³

^{1*,2,3}Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal, Indonesia

Email: ^{1*}julianaasr728030@gmail.com, ²vebrisugiharto31@gmail.com,

³2509.andyhakim@gmail.com

Abstract

Disciplinary issues such as tardiness, unauthorized absences, and low compliance with regulations form the background of this study because they have an impact on the declining performance and image of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Panyabungan District. This quantitative study was conducted at the Satpol PP of Mandailing Natal District from November 2024 to mid-2025 with a population of 229 employees and a sample of 70 respondents selected through simple random sampling. Data were collected through a 5-point Likert questionnaire and documentation, tested for validity and reliability (α Discipline = 0.884; α Performance = 0.767), and analyzed using SPSS version 20 with simple linear regression. The results show a positive and significant effect of work discipline on performance (B = 0.592; t = 12.482; p = 0.000), and a coefficient of determination R^2 = 0.696, which means that approximately 69.6% of the variation in performance can be explained by work discipline. These findings indicate that strengthening the disciplinary system, managerial supervision, and the implementation of consistent attendance and reward–sanction mechanisms should be prioritized as strategies to improve the productivity and credibility of the Satpol PP in Panyabungan.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Civil Police Unit.

Abstrak

Permasalahan kedisiplinan seperti keterlambatan, absen tanpa izin, dan rendahnya kepatuhan terhadap peraturan menjadi latar belakang penelitian ini karena berdampak pada menurunnya kinerja dan citra Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kecamatan Panyabungan. Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan di Satpol PP Kabupaten Mandailing Natal pada November 2024 sampai pertengahan 2025 dengan populasi 229 pegawai dan sampel 70 responden yang dipilih melalui *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner Likert 5-poin dan dokumentasi, diuji validitas dan reliabilitas (α Disiplin = 0,884; α Kinerja = 0,767), serta dianalisis menggunakan SPSS versi 20 dengan regresi linier sederhana. Hasil menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja (B = 0,592; t = 12,482; p = 0,000), dan koefisien determinasi R^2 = 0,696 yang artinya sekitar 69,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan sistem

disiplin, pengawasan manajerial, serta implementasi mekanisme absensi dan *reward–sanction* yang konsisten layak dijadikan strategi prioritas untuk meningkatkan produktivitas dan kredibilitas Satpol PP di Panyabungan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Satpol PP.

1. PENDAHULUAN

Dalam dinamika organisasi modern, baik sektor publik maupun swasta, sumber daya manusia selalu ditempatkan sebagai faktor sentral penentu keberhasilan. Keberadaan teknologi canggih dan sarana kerja yang memadai tidak akan memberikan hasil optimal apabila tidak ditopang oleh pegawai yang disiplin, profesional, dan berintegritas. Disiplin kerja menurut Sinambela (2016) adalah tingkat kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi; disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap tata tertib serta kesiapan menerima sanksi apabila melanggar aturan. Sementara itu, kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan standar atau target organisasi yang mencakup dimensi kuantitas, kualitas, kecepatan penyelesaian, dan dedikasi (Wibowo, 2018).

Kinerja tidak hanya mencakup kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, kecepatan penyelesaian, serta dedikasi dalam melaksanakan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins (2022) yang menegaskan bahwa kinerja seseorang sangat ditentukan oleh kualitas disiplin kerjanya, sebab disiplin bukan sekadar soal kepatuhan, tetapi juga cerminan komitmen terhadap tanggung jawab dan tujuan organisasi. Pendekatan modern terhadap manajemen kinerja menekankan bahwa kinerja individu di sektor publik harus dilihat sebagai gabungan antara *task performance* (kinerja tugas inti) dan *contextual performance* (perilaku pendukung lingkungan kerja) yang merupakan suatu perspektif yang relevan untuk menilai peran Satpol PP (Díaz-Vilela et al., 2015; Keener et al., 2023).

Dalam konteks pemerintahan daerah, isu kedisiplinan menjadi lebih krusial karena berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik dan legitimasi kelembagaan. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai perangkat daerah memiliki mandat strategis dalam menegakkan peraturan daerah, memelihara ketertiban umum, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Namun dalam kenyataannya, tugas-tugas tersebut tidak selalu berjalan mulus. Kedisiplinan pegawai sering kali menjadi persoalan mendasar. Fenomena keterlambatan, absensi tanpa keterangan, hingga lemahnya kepatuhan terhadap aturan kerja masih ditemukan di berbagai daerah. Akibatnya, efektivitas pelaksanaan tugas dan kepercayaan publik terhadap Satpol PP menjadi terganggu.

Sejumlah penelitian terdahulu menguatkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Taufik (2019), misalnya, menemukan adanya korelasi positif signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Satpol PP Provinsi Jambi. Hasil serupa ditunjukkan Andriani (2020), yang meneliti Satpol PP Kecamatan Cipayung, Jakarta, dengan menambahkan variabel motivasi sebagai faktor pendukung. Penelitian Pratama (2022) pada kantor kecamatan juga menegaskan bahwa disiplin merupakan instrumen penting dalam mendorong produktivitas aparatur. Bahkan, Azrial dan Husniati (2022) yang mengkaji Satpol PP Kabupaten Bogor menyimpulkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh, disiplin tetap menempati posisi dominan dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, Rachmaniah (2022) menambahkan dimensi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, tetapi tetap menempatkan disiplin sebagai faktor signifikan yang mendasari kinerja karyawan.

Sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada cakupan yang luas seperti provinsi atau kabupaten, serta kerap mengkaji disiplin kerja bersamaan dengan variabel lain. Penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP di tingkat kecamatan, terlebih dengan memperhitungkan dinamika sosial budaya setempat masih sangat terbatas. Di sinilah perlunya pemahaman lebih dalam mengenai bagaimana disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai Satpol PP dalam konteks daerah dengan problematika unik, seperti Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal.

Konteks ini penting sebab dalam beberapa tahun terakhir, Satpol PP di wilayah Mandailing Natal menghadapi persoalan serius terkait kedisiplinan pegawai. Kasus keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, hingga pelanggaran integritas yang mencoreng citra institusi menjadi catatan yang tidak bisa diabaikan. Insiden internal seperti ketegangan antara pimpinan dan anggota karena sanksi disiplin, serta munculnya kritik publik terhadap lemahnya penegakan perda, menunjukkan adanya kesenjangan besar antara peran ideal Satpol PP dan realitas yang terjadi. Ditambah meningkatnya angka kekerasan di Mandailing Natal belakangan ini (Fahmi, 2025), kondisi tersebut menuntut agar seluruh anggota Satpol PP Mandailing Natal meningkatkan profesionalisme mereka.

Situasi ini menuntut adanya penelitian berbasis bukti untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja benar-benar memengaruhi kinerja pegawai Satpol PP di tingkat kecamatan. Penelitian ini tidak hanya mengukur hubungan disiplin kerja dengan kinerja secara kuantitatif, tetapi juga menempatkan temuan tersebut dalam kerangka permasalahan lokal yang khas di Mandailing Natal. Dengan begitu, penelitian ini diharapkan tidak sekadar mengulang hasil studi terdahulu, melainkan memberikan perspektif baru sekaligus rekomendasi praktis yang relevan bagi penguatan kinerja aparatur daerah.

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal? Pertanyaan ini penting untuk dijawab agar diperoleh gambaran empiris mengenai hubungan kedisiplinan dengan kinerja pegawai di lapangan. Dengan tujuan untuk menganalisis secara kuantitatif pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Panyabungan. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja di sektor publik. Sementara secara praktis, hasilnya dapat dijadikan acuan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan disiplin pegawai, baik melalui sistem pengawasan, penegakan sanksi, maupun pengembangan budaya kerja yang lebih profesional. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan mampu mendukung upaya perbaikan kinerja Satpol PP sebagai garda terdepan penegakan perda, sekaligus memulihkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi.

2. KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipahami sebagai suatu kondisi di mana pegawai menunjukkan kepatuhan dan kesadaran terhadap aturan organisasi, sebagaimana Hasibuan (2017) menegaskan bahwa kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan merupakan inti dari konsep disiplin kerja. Pernyataan langsung tersebut memberikan definisi normatif, sementara studi manajemen sumber daya manusia menginterpretasikan disiplin sebagai hasil interaksi antara kebijakan formal dan praktik kepemimpinan di lapangan. Mangkunegara (2017) menekankan bahwa disiplin bukan

hanya soal sanksi tetapi juga soal pembinaan, yaitu kombinasi antara pendekatan preventif dan korektif yang membentuk perilaku kerja berulang. Dalam konteks instansi penegak peraturan publik seperti Satpol PP, pendekatan ini relevan karena fungsi operasional dan tugas penertiban menuntut keteraturan perilaku yang konsisten, oleh karena itu kajian kualitatif perlu menggali bagaimana pegawai menafsirkan aturan tersebut dalam praktik sehari-hari.

Dimensi operasional disiplin kerja lazim dipecah menjadi komponen yang dapat diobservasi, seperti kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab pelaporan, dan kepatuhan etika atau profesional (Mangkunegara, 2017). Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yang menggambarkan aspek proaktif pengelolaan disiplin. Penelitian-penelitian terapan pada Satuan Polisi Pamong Praja menunjukkan pentingnya pengukuran multidimensi tersebut, baik melalui data administratif maupun data kualitatif, agar tidak terjadi bias penilaian hanya pada aspek formalitas. Pengoperasionalisasi disiplin dalam studi kualitatif harus menyertakan indikator-indikator empiris yang menangkap makna disiplin bagi pegawai dan bagaimana aturan diterapkan dalam situasi tugas nyata (D'Ornay, 2024; Heliansah et al., 2023).

Kinerja

Kinerja kerja pada tingkat individu didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan seseorang yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi; dengan kata lain, kinerja adalah perilaku terukur yang relevan dengan sasaran organisasi (Campbell & Wiernik, 2015). Manajemen kinerja bukan sekadar penilaian tahunan, melainkan proses yang berkelanjutan, sehingga *continuous process of identifying, measuring, and developing the performance* menjadi inti dari praktik manajemen kinerja modern. Pernyataan tersebut menekankan dua hal penting, yaitu: (1) kinerja harus diidentifikasi dan diukur dalam bentuk perilaku atau aksi yang jelas, bukan semata-mata hasil akhir yang terpengaruh banyak faktor luar; dan (2) pengelolaan kinerja harus menyertakan upaya pengembangan sehingga hasil menjadi berkelanjutan (Aguinis, 2023). Dalam konteks institusi publik seperti Satpol PP, pendekatan definisi ini mendorong penilaian yang menggabungkan indikator perilaku dan dampak terhadap ketertiban publik, bukan hanya frekuensi kegiatan administratif semata.

Literatur *industrial and organizational psychology* menunjukkan bahwa kinerja tidak bersifat unidimensional, dua domain utama yang sering dibedakan adalah *task performance* atau kinerja tugas inti dan *contextual performance* atau perilaku yang mendukung lingkungan kerja (Keener et al., 2023). Borman dan Motowidlo, dalam Díaz-Vilela et al. (2015) menyatakan secara ringkas bahwa *supervisors weight roughly equally subordinate task and contextual performance*, yaitu sebuah pengamatan yang menggarisbawahi pentingnya kedua domain tersebut dalam penilaian keseluruhan. Secara tidak langsung, pembagian ini berarti seorang anggota Satpol PP tidak hanya dinilai dari berapa banyak operasi atau penertiban yang dilaksanakan (kuantitas task), tetapi juga dari kontribusi non tugas seperti inisiatif, kerja sama antar instansi, dan perilaku pro sosial yang meningkatkan efektivitas unit. Sebagaimana diungkapkan oleh van der Kolk (2022) dalam penelitiannya bahwa pengukuran kinerja yang berlaku di ranah sektor publik atau pemerintahan harus mengakomodasi indikator kuantitatif dan kualitatif agar penilaian mencerminkan luasnya peran yang sebenarnya dijalankan di lapangan.

Kerangka Berpikir Dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan bukti empiris, kerangka berpikir penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X) merupakan antecedent penting yang memengaruhi kedua domain kinerja: *Task Performance* (pelaksanaan tugas inti seperti patroli dan penertiban) dan *Contextual Performance* (inisiatif, kerja sama, dan dukungan sosial yang memperlancar tugas kolektif). Disiplin yang terwujud melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, penegakan etika, dan ketaatan administrasi cenderung memperbaiki keteraturan operasional, menurunkan frekuensi gangguan tugas, serta meningkatkan akuntabilitas, semua faktor yang secara teori dan empiris berkontribusi terhadap peningkatan hasil kinerja individu dan organisasi. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian sebagai H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Hipotesis ini akan diuji secara kuantitatif menggunakan data survei yang dikumpulkan dari pegawai Satpol PP Panyabungan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Data dikumpulkan dalam bentuk numerik melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel sehingga memungkinkan pengolahan statistik (Abubakar, 2021). Lokasi penelitian adalah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan, dimulai November 2024 sampai pertengahan 2025. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Mandailing Natal sebanyak 229 orang. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan rumus Slovin dengan $N = 229$ dan tingkat kesalahan (e) = 0,10 sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 70 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Pemilihan teknik ini didasarkan pada asumsi bahwa pegawai unit operasional Satpol PP memiliki karakter tugas dan tanggung jawab inti yang relatif serupa terkait pelaksanaan penertiban dan penegakan Perda (kehadiran patroli, pelaksanaan tugas lapangan, kepatuhan prosedural), sehingga dalam konteks pengukuran variabel disiplin dan kinerja dianggap cukup homogen untuk tujuan pengambilan sampel acak sederhana.

Langkah pengambilan sampel diawali dengan peneliti menyusun daftar nama seluruh pegawai (*frame sampling*), memberikan nomor unik pada setiap anggota populasi, kemudian memilih 70 responden secara acak menggunakan undian/penomoran acak (*random number generator*) sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Ahmed, 2024). Agar homogenitas asumsi lebih terjamin, ditetapkan kriteria inklusi yakni pegawai aktif yang telah bertugas minimal 6 bulan pada Satpol PP Kabupaten Mandailing Natal pada saat pengumpulan data. Pegawai yang sedang cuti panjang atau pemberhentian sementara dikecualikan dari sampel.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada 70 responden terpilih. Data dokumentasi seperti absensi, laporan tugas, dan dokumen administratif dikumpulkan sebagai data sekunder pelengkap untuk verifikasi konteks, tetapi analisis utama tetap berbasis data kuesioner kuantitatif. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 20; tahapan meliputi pembersihan data (*data cleaning*) dan uji validitas butir (*corrected item-total correlation*) serta uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*, $\alpha \geq 0,60$), dilanjutkan pemeriksaan asumsi klasik berupa normalitas residual (Normal P-P Plot) dan heteroskedastisitas (*scatterplot residual*). Setelah asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk menguji

pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja (Y), dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t pada $\alpha = 0,05$ dan evaluasi kekuatan hubungan melalui koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data penelitian yang diperoleh melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian asumsi klasik, serta analisis regresi linear sederhana untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan tepat dan konsisten, sedangkan uji asumsi klasik seperti normalitas dan heteroskedastisitas bertujuan menjamin kelayakan model regresi. Melalui pendekatan ini, hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Mandailing Natal dapat dipetakan secara lebih akurat, sehingga menghasilkan gambaran empiris mengenai kontribusi disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Keterangan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	r_{tabel}	Hasil
Disiplin Kerja	X1	0,694	0,235	Valid
	X2	0,743		Valid
	X3	0,759		Valid
	X4	0,813		Valid
	X5	0,740		Valid
	X6	0,704		Valid
	X7	0,715		Valid
	X8	0,789		Valid
Kinerja	Y1	0,531	0,235	Valid
	Y2	0,652		Valid
	Y3	0,434		Valid
	Y4	0,716		Valid
	Y5	0,589		Valid
	Y6	0,646		Valid
	Y7	0,497		Valid
	Y8	0,683		Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 20, Data Diolah Peneliti (2025).

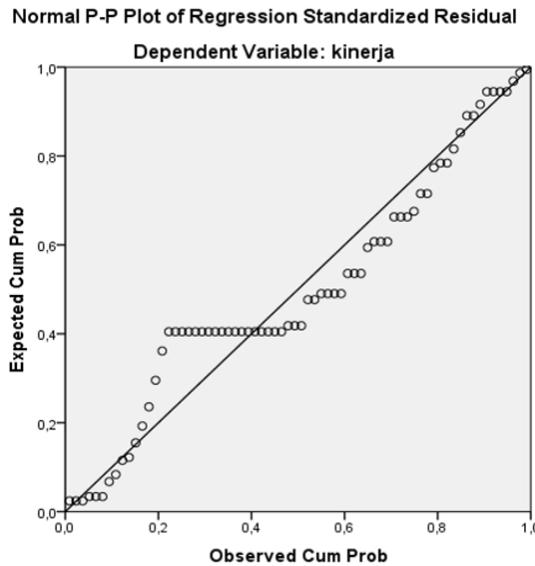
Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} dan bernilai positif, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,884	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,767	0,60	Reliabel

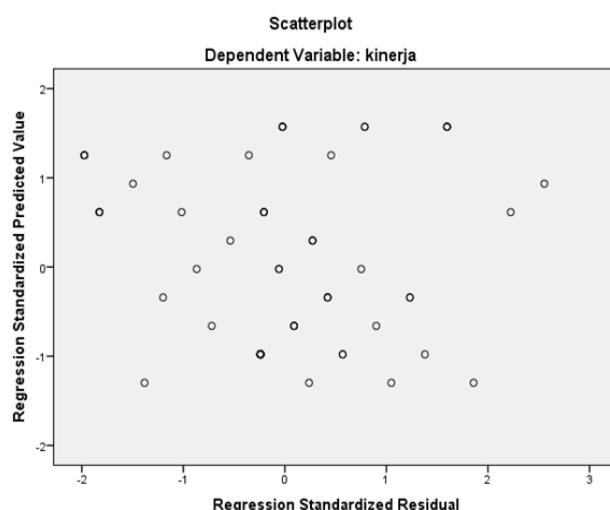
Sumber: SPSS 20, Data Diolah Peneliti (2025).

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal instrumen penelitian. Hasil perhitungan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai sebesar 0,884, sementara variabel kinerja mencapai 0,767. Karena kedua nilai tersebut lebih tinggi dari batas minimum 0,60, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki reliabilitas yang memadai. Artinya alat ukur ini dinilai konsisten dan dapat diandalkan dalam menggambarkan masing-masing variabel penelitian.



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas dengan Plot Garis Diagonal
Sumber: SPSS 20, Data Diolah Peneliti (2025).

Berdasarkan visualisasi grafik Normal P-P Plot, distribusi titik-titik residual tampak mengikuti garis diagonal secara konsisten. Pola ini mengindikasikan bahwa residual tersebut secara normal, tanpa menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga data yang digunakan memenuhi prasyarat untuk dilakukan analisis regresi lebih lanjut.



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Scatterplots
Sumber: SPSS 20, Data Diolah Peneliti (2025).

Hasil pengamatan pada *scatterplot* menunjukkan bahwa titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol tanpa memperlihatkan pola tertentu. Pola penyebaran acak ini menandakan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dianggap terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan secara valid.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	13,369	1,669		8,012 ,000
	Disiplin kerja	,592	,047	,834	12,482 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 20, Data Diolah Peneliti (2025).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 13,369 + 0,592X$. Nilai konstanta sebesar 13,369 menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin kerja berada pada nilai nol, maka kinerja pegawai diperkirakan sebesar 13,369. Sementara itu, koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,592 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,592 poin. Koefisien yang bernilai positif ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil ini menguatkan dugaan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,692	1,23452
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS 20, Data Diolah Peneliti (2025).

Hasil analisis pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,696, yang berarti 69,6% variasi pada variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Nilai R sebesar 0,834 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan kontribusi disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 5. Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	13,369	1,669		8,012 ,000
	Disiplin kerja	,592	,047	,834	12,482 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 20, Data Diolah Peneliti (2025).

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,482 dengan t_{tabel} sebesar 1,995 pada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) tercatat sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,592 menunjukkan bahwa arah pengaruh tersebut bersifat positif, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Satpol PP. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien regresi Disiplin Kerja bernilai $B = 0,592$ ($t = 12,482$; $p = 0,000$), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja. Nilai $R = 0,834$ dan $R^2 = 0,696$ mengindikasikan bahwa sekitar 69,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi pada disiplin kerja. Sisanya (30,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model (lihat Tabel 3–4). Uji parsial menegaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak (lihat Tabel 5).

Pembahasan

Analisis menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian mengoperasionalisasikan disiplin melalui empat indikator utama: ketepatan waktu, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, penegakan aturan perilaku di tempat kerja, dan ketaatan terhadap peraturan pendukung lainnya. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai t_{hitung} sebesar 12,482 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995.

Hasil empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja Satpol PP Kecamatan Panyabungan ($B = 0,592$; $R^2 = 0,696$) sejalan dengan dasar konsep yang dikemukakan pada kajian teori. Disiplin sebagai kesadaran dan kepatuhan individu terhadap aturan organisasi menjelaskan mengapa aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan prosedural, dan tanggung jawab pelaporan memberi kontribusi nyata terhadap peningkatan performa kerja (Sinambela, 2016). Pendapat Robbins & Judge (2022) yang menekankan disiplin sebagai cerminan komitmen terhadap tujuan organisasi juga relevan, disiplin tidak hanya bentuk kepatuhan formal tetapi juga menunjukkan orientasi pegawai terhadap pencapaian hasil. Pernyataan Wibowo (Wibowo, 2018) tentang kinerja yang meliputi kuantitas, kualitas, kecepatan, dan dedikasi memperkuat interpretasi bahwa kenaikan skor disiplin akan diterjemahkan ke dalam perbaikan dimensi-dimensi kinerja tersebut.

Tmuhan ini secara teoritis sesuai dengan literatur manajemen SDM sebagaimana oleh Mangkunegara (2017) menekankan kombinasi pembinaan dan penegakan yang menggabungkan aspek preventif dan korektif, sehingga kedisiplinan menjadi kebiasaan yang berulang. Kemudian Aguinis (2023) menunjukkan bahwa pengukuran dan umpan balik konsisten diperlukan agar kedisiplinan berubah menjadi peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Pembahasan ini juga didukung hasil studi terdahulu pada institusi serupa yang menemukan korelasi positif antara disiplin dan kinerja pada unit Satpol PP (Andriani, 2020; Arysandi & Husniati, 2022; Taufik, 2019). Rachmaniah (2022) menambahkan bahwa variabel mediasi seperti kepuasan kerja dapat memodulasi hubungan ini, tetapi disiplin tetap berperan dominan; temuan penelitian ini menguatkan posisi disiplin sebagai determinan utama dalam konteks lokal Panyabungan.

Mengapa disiplin menjelaskan proporsi besar variasi kinerja ($\approx 69,6\%$) pada Satpol PP Kecamatan Panyabungan? *Pertama*, tugas operasional Satpol PP menuntut kehadiran fisik, kesiapsiagaan patroli, dan kepatuhan terhadap prosedur, dimensi yang secara langsung dipengaruhi oleh kedisiplinan. *Kedua*, fenomena lokal seperti keterlambatan, absensi tanpa keterangan, pelanggaran integritas menunjukkan adanya problem kedisiplinan yang sistemik. Hasil regresi memberikan bukti empiris bahwa masalah-masalah tersebut memang berkontribusi besar pada rendahnya kinerja. Kondisi lingkungan sosial-kultural setempat dan peningkatan angka kekerasan di Mandailing Natal akhir-akhir ini (Fahmi, 2025), menambah urgensi ketidakhadiran atau keterlambatan personel tidak hanya menurunkan output administratif, tetapi juga melemahkan respon operasional terhadap kejadian yang memerlukan tindakan cepat.

Dari sudut manajerial, penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis yang selaras dengan rekomendasi kajian teori oleh Aguinis (2023): (1) pembakuan SOP dan jam kerja yang jelas dan terkomunikasikan; (2) penerapan sistem absensi yang andal (mis. biometrik) untuk mengurangi praktik absensi tanpa keterangan; (3) penguatan mekanisme pengawasan dan umpan balik berkala (*performance coaching*) dari atasan langsung; (4) kombinasi sanksi dan insentif yang konsisten untuk membuat kepatuhan menjadi rasional bagi pegawai; dan (5) program pengembangan kultur organisasi yang mendukung integritas dan dedikasi. Implementasi langkah-langkah ini diperkirakan memberikan dampak cepat terhadap kinerja karena mereka langsung menargetkan aspek-aspek yang diukur oleh instrumen disiplin penelitian.

Kendati demikian, beberapa keterbatasan perlu dicatat. *Pertama*, desain penelitian bersifat lintas seksional sehingga meskipun hubungan signifikan ditemukan, klaim kausalitas penuh memerlukan studi longitudinal atau eksperimen kebijakan. *Kedua*, meskipun disiplin menjelaskan 69,6% variasi kinerja, sekitar 30,4% variasi belum terjelaskan, variabel potensial lain meliputi motivasi, kompetensi teknis, gaya kepemimpinan, beban kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi. Penelitian mendatang dianjurkan memasukkan variabel-variabel ini dalam model regresi berganda. *Ketiga*, generalisasi temuan perlu hati-hati karena sampel terbatas pada Satpol PP Kecamatan Panyabungan. Kondisi organisasi dan budaya kerja di kecamatan lain mungkin berbeda (D'Ornay, 2024; Heliansah et al., 2023).

Temuan penelitian ini mendukung argumen teoritik dan bukti empiris sebelumnya bahwa penguatan disiplin kerja merupakan intervensi prioritas untuk meningkatkan kinerja Satpol PP pada skala kecamatan. Namun agar perbaikan kinerja berkelanjutan, penguatan disiplin harus dipadukan dengan upaya peningkatan kapasitas, perbaikan fasilitas kerja, dan sistem penghargaan-sanksi yang adil sehingga faktor-faktor non disipliner yang saat ini belum termodel turut diperbaiki. Pendekatan komprehensif tersebut akan memperbesar peluang Satpol PP Panyabungan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan memulihkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi.

5. PENUTUP

Berdasarkan analisis kuantitatif, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Mandailing Natal ($B = 0,592$; $t = 12,482$; $p = 0,000$; $R^2 = 0,696$). Artinya, sekitar 69,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi disiplin kerja. Indikator seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan ketaatan administrasi tampak memegang peranan besar dalam peningkatan kuantitas, kualitas, kecepatan, dan dedikasi pelaksanaan tugas. Walaupun demikian, karena desain penelitian bersifat lintas seksional, temuan ini menguatkan hubungan asosiatif tetapi memerlukan studi lanjutan

seperti longitudinal atau regresi berganda dengan variabel tambahan untuk memperkuat klaim kausalitas dan generalisasi.

Hasil penelitian merekomendasikan agar instansi segera memprioritaskan penguatan disiplin melalui langkah-langkah terintegrasi, seperti pembakuan dan sosialisasi SOP disiplin, penerapan sistem absensi andal misalnya biometrik, mekanisme pengawasan dan umpan balik berkala oleh atasan, serta skema *reward–sanction* yang transparan dan konsisten. Kombinasi program pembinaan pelatihan manajemen waktu dan etika tugas, serta perbaikan dokumentasi operasional akan memperbesar kemungkinan perbaikan kinerja yang berkelanjutan. Pemerintah daerah diharapkan mendukung dengan kebijakan dan anggaran yang memadai.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press.
- Aguinis, H. (2023). *Performance Management* (5th ed.). Chicago Business Press.
- Ahmed, S. K. (2024). How to choose a sampling technique and determine sample size for research: A simplified guide for researchers. *Oral Oncology Reports*, 12, 100662. <https://doi.org/10.1016/j.oor.2024.100662>
- Andriani. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP (Satuan Polisi Pamong Praja) di Kecamatan Cipayung DKI Jakarta* [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta]. <http://repository.stieipwija.ac.id/id/eprint/1666>
- Arysandi, D. A., & Husniati, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor. *Journal of Young Entrepreneurs*, 1(1), 118–132. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/5065>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- D'Ornay, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 1732–1739. <https://journal.stteamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/8040>
- Díaz-Vilela, L. F., Delgado Rodríguez, N., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaudo, E., & Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between Contextual and Task Performance and Interrater Agreement: Are There Any? *PLOS ONE*, 10(10), e0139898. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139898>
- Fahmi, Z. (2025). Preventing Violence Against Women and Children in Mandailing Natal Regency: A Criminological Perspective. *Saree: Research in Gender Studies*, 7(2), 152–167. <https://doi.org/10.47766/saree.v7i2.6265>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Heliansah, H., Mustakim, S., & Junaidi, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(2), 224–227. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2277>
- Keener, S. K., Kepes, S., & Torka, A.-K. (2023). The trustworthiness of the cumulative knowledge in industrial/organizational psychology: The current state of affairs and a path forward. *Acta Psychologica*, 239, 104005. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104005>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cet. 14). 2017.
- Pratama, C. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujung Batu* [Universitas Islam Riau]. <https://repository.uir.ac.id/16470/>
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(3), 351–368. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). Bumi Aksara.
- Taufik, F. M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jambi* [Universitas Batanghari Jambi]. <http://repository.unbari.ac.id/85/>
- van der Kolk, B. (2022). Performance measurement in the public sector: Mapping 20 years of survey research. *Financial Accountability & Management*, 38(4), 703–729. <https://doi.org/10.1111/faam.12345>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Raja Grafindo Persada.