

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA SATLANTAS POLRESTA PEKANBARU

Elvi Lastriani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putera

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada Satlantas Polresta Pekanbaru Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek disiplin pada kinerja anggota Satlantas Polresta Pekanbaru. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan ketentuan disiplin dalam meningkatkan kinerja Satlantas Polresta Pekanbaru di masa depan. Penelitian menggunakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dan wawancara, metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan random sampling dengan rumus Slovin. Populasi keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 134 orang dengan sampel berjumlah 80 orang. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyatakan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polresta Pekanbaru dengan koefisien determinasi sebesar 0,854 atau 85,4%, sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Abstract: This study was conducted at the Traffic Police Pekanbaru Riau. This study aimed to determine the effects of discipline on members of Traffic Police performance. This study can be used as consideration in applying the provisions of the discipline in improving the performance of Traffic Police in Pekanbaru in the future. Research using primary data obtained from questionnaires and interviews, methods of sampling in this study using a random sampling with Slovin's formula. The overall population in this study were 134 people with the sample amounted to 80 people. Analysis of data using simple linear regression. The results stated disciplines have a significant effect in improving the performance of members of the Police Traffic Pekanbaru with determination coefficient of 0.854 or 85.4%, while 14.6% is influenced by other independent variables were not examined in this study.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja, Polresta Pekanbaru

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di dalam suatu organisasi. Dengan demikian setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya untuk tercapainya tujuan yang telah

ditetapkan. Setiap organisasi berusaha agar tujuannya tercapai, salah satu agar tujuan tersebut tercapai adalah dengan jalan meningkatkan motivasi kerja anggota, pada dasarnya anggota mempunyai motivasi untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya melalui

proses kerja atau aktivitas yang dilakukannya. Jika sesuatu yang diinginkan itu terpenuhi akan menimbulkan rasa senang dan puas dan sebaliknya apabila keinginan tersebut tidak akan diwujudkan akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya sendiri maupun pada perusahaan dan dapat menurunkan loyalitas dan rendahnya kedisiplinan.

Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian pimpinan, ia harus mengetahui pendidikan, watak, tingkah laku, penampilan, kebutuhan, cita-cita atau kepentingan, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja anggota.

Satuan lalu lintas (Satlantas) adalah unsur pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian mencakup penjagaan, pengaturan, pengawalan, patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas. Selain itu, Satlantas juga menjalankan kegiatan rutin seperti: registrasi dan identifikasi pengemudi kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum dalam bidang lalu lintas. Hal ini sangat berkaitan guna menciptakan suasana aman, tertib dan lancar selama berlalu lintas. Sedangkan kegiatan lainnya pada tingkat pelaksana dapat dicontohkan dengan menindaklanjuti beberapa tugas pokok terutama yang berkaitan dengan pelayanan di bidang Surat Izin Mengemudi (SIM), Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK), Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB) dan penyidikan kecelakaan lalu lintas.

Dalam pelaksanaan tugas Satuan Lalu lintas Polresta Pekanbaru masih ditemui adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, hal ini diketahui berdasarkan data yang diperoleh melalui Divisi Profesi dan Pengamanan Internal (DIVPROPAM) mengenai komplain masyarakat terhadap pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh personel Satlantas Polresta Pekanbaru. Beberapa komplain tersebut berada dalam unit pelayanan penegakan hukum dengan kegiatan penindakan terhadap pelanggaran lalu lintas di lapangan, maupun dalam kegiatan penyidikan kasus kecelakaan di jalan raya. Beberapa faktor penyebab diantaranya adalah serangkaian prosedur administrasi yang tidak singkat dan tepat waktu yang dilakukan petugas, kemudian masih ditemukan sikap petugas yang tidak mencerminkan sosok sebagai pengayom, pelindung dan pelayan masyarakat pada saat melakukan penindakan di jalan raya.

Kondisi ini dapat menimbulkan adanya penilaian negatif dari masyarakat terhadap kinerja personil Satlantas, dan hal tersebut tidak sejalan dengan visi dan misi Polri dalam menciptakan keamanan ketertiban masyarakat. Lebih khusus bagi Satuan Lalu lintas dalam upaya menciptakan keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran arus lalu lintas.

Pimpinan harus dapat menyeleksi dan menyadari tujuan organisasi yang memerlukan anggota cekatan, disiplin, terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan harus mampu memfungsikan otoritas fungsional dalam mengimplementasikan kedisiplinan untuk mengambil keputusan, penetapan rencana atas dasar kebijakan khususnya menyangkut perilaku disiplinier seperti :

kehadiran kerja, keterlambatan kerja dan interupsi kerja. Hal tersebut bukan hanya sekedar melengkapi menegaskan tetapi pimpinan harus dapat menegaskan peraturan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan organisasi publik atau pemerintah yang dalam perjalanan sejarahnya cukup lama berada dalam sistem organisasi militer. Semestinya Polri harus kembali kepada nilai-nilai yang terkandung di dalam Tribrata dan Catur Prasetya sebagai falsafah dan pedoman hidup setiap Anggota Polri. Hal ini sejalan dengan arah kebijakan Kapolri Jenderal Timur Pradopo, yang menjelaskan bahwa penguatan Institusi Polri ditujukan ke arah budaya baru Polri yang berdasarkan Tribrata dan Catur Prasetya, yakni sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat. Dengan arti kata mengatur, mengkoordinir serta menerapkan peraturan yang tegas dalam praktek yang sama terhadap bawahan, memberikan sanksi yang tegas pelaksanaan dan menerapkan tindakan terhadap pelanggaran. Penerapan tindakan terhadap pelanggaran peraturan-peraturan merupakan moment yang sangat penting dalam menegakkan disiplin terhadap aktivitas anggota.

Masalah disiplin kerja anggota sangat penting untuk ditegakkan di Satlantas Polresta Pekanbaru. Fungsi Lantas adalah Penyelenggaraan tugas pokok Polri bidang Lalu Lintas dan merupakan penjabaran kemampuan teknis profesional khas Kepolisian, yang meliputi:

1. Penegakan Hukum Lantas (*Police traffic Law Enforcement*)

2. Pendidikan Masyarakat tentang Lantas (*Police Traffic Education*)
3. Keteknikan Lantas (*Police traffic Engineering*)
4. Registrasi/Identifikasi Pengemudi dan Kendaraan (*Driver and Vehicle Identification*).

Dalam rangka penyelenggaraan fungsi Lantas, Polri berperan sebagai:

1. Aparat Penegak Hukum, Terutama Perundang-Undangan Lalu Lintas dan Peraturan Pelaksanaannya.
2. Aparat Penyidik Kecelakaan Lalu Lintas.
3. Aparat yang mempunyai kewenangan Kepolisian Umum.
4. Aparat pendidikan lalu lintas kepada Masyarakat.
5. Penyelenggara Registrasi/Identifikasi pengemudi/kendaraan bermotor.
6. Pengumpul dan Pengolah Data Lalu Lintas
7. Unsur bantuan komunikasi dan teknis, melalui Unit PJR (Patroli Jalan Raya).

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, ternyata masih ada beberapa hal yang menunjukkan bahwa kinerja Anggota di Satlantas Pekanbaru bisa dikatakan belum optimal:

1. Masih ada anggota yang tidak menjalankan tugas dan kewajibannya.
2. Masih adanya anggota yang kurang disiplin dalam bekerja baik pada jam masuk kantor maupun dalam proses pelaksanaan tugas.

Adapun penegakkan peraturan anggota meliputi jam masuk kerja dan pulang, tentang ketidak-hadiran tanpa berita dan sakit tanpa keterangan dokter.

Untuk penegakkan peraturan ini dalam lima tahun terakhir terhadap pelanggaran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Absensi Kerja Anggota Satlantas Pekanbaru tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Anggota (Orang)	Efektif Bekerja (Hari)	Absensi				Tingkat Absensi (%)	
			Sakit Tanpa Ket. Dokter	%	Alpha (Hari)	%		Jumlah (Hari)
2009	110	292	15	4,7%	20	6,2%	35	10,9%
2010	114	289	14	4,2%	21	6,4%	35	10,6%
2011	117	293	14	4,1%	28	8,2%	42	12,3%
2012	120	289	20	5,8%	36	10,4%	56	16,1%
2013	134	291	25	6,4%	44	11,3%	69	17,7%

Sumber : Bagian personalia Satlantas Polresta Pekanbaru Tahun 2014

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa disiplin kerja anggota pada Satlantas Pekanbaru untuk lima tahun terakhir menunjukkan penurunan. Dapat kita lihat puncak tertinggi dari absensi anggota terjadi pada tahun 2013 sebesar (17,7%). Tingginya tingkat absensi setiap tahun ini dapat mengakibatkan kinerja anggota dalam bekerja rendah.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang secara

kualitas maupun kuantitas atas pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika dalam kurun waktu tertentu. Simamora, (2004:342) yang menyatakan bahwa: “Kinerja individu adalah alat dengan perilaku-perilaku kerja karyawan dipadukan dengan tujuan-tujuan organisasional”.

Menurut Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan anggota agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2005:193) memberikan definisi kedisiplinan yang baik yaitu: “Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika:

- a. Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
- c. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi ditujukan agar semua pegawai yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap para pegawai dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Disiplin juga akan tercipta apabila pegawai dapat mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku pada organisasi atau perusahaan, dan hal tersebut dapat di ukur.

Kedisiplinan seorang di dalam bekerja tercermin dari aspek seperti ketepatan waktu, ketaatan/kepatuhan, dan tanggung jawab. Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam menghargai waktu, kesadaran, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu indikator disiplin kerja dilihat dari

tanggung jawab, ketepatan waktu, dan ketaatan/kepatuhan personil dalam melaksanakan tugas.

Menurut Rivai (2004:450) bahwa pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Lebih lanjut sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Lebih lanjut Rivai (2004:450) membedakan tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu: sanksi pelanggaran ringan (teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis), sanksi pelanggaran sedang (penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat) dan sanksi pelanggaran berat (penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan)

Dari beberapa kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pelanggaran disiplin ada hukumannya yang bersumber dari peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis. Pemberian hukuman dari pelanggaran disiplin dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan baik perusahaan maupun instansi pemerintah. Menurut Alex (2003:219) dalam membentuk kedisiplinan diperlukan ketepatan waktu, ketaatan/kepatuhan, dan tanggung jawab. Dengan demikian dalam penelitian ini yang akan dijadikan indikator disiplin adalah ketepatan waktu, ketaatan/kepatuhan, dan tanggung jawab.

Menurut Dharma (2004:388) perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
- b. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
- c. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
- d. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggung jawab.
- e. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.
- f. Terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.
- g. Sering terjadi konflik antara pegawai dan pimpinan.

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka perlu dikeluarkan aturan-aturan berupa sanksi hukuman bagi para pegawai yang melanggar tata tertib dan tidak melaksanakan kewajiban dengan baik, sehingga pada akhirnya menimbulkan suasana tertib dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2007:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan

strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dalam kondisi pembangunan yang kompetitif dan mengglobal sekarang ini perusahaan memerlukan pegawai yang dapat menunjukkan kinerja (*Job Performance*) yang tinggi. Mathis-jackson (2006:378) mengartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan tersebut pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: a. Kuantitas dari hasil, b. Kualitas dari hasil, c. Ketepatan waktu dari hasil, d. Kehadiran, e. Kemampuan bekerja sama. Menurut Bernadin dalam Robbins (2006:260), penilaian kinerja pegawai secara individual dapat dilakukan dengan menggunakan enam kriteria, yaitu:

- a. Kualitas; tingkat pencapaian hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna. Dengan kata lain dapat menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas; jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, program, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu; tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas; tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian; tingkat pencapaian seorang pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari pengawas.
- f. Komitmen kerja; tingkat kesungguhan pegawai dalam berkomitmen untuk kerja dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan permasalahan penelitian, maka untuk mempermudah penulis dalam penelitian dirumuskan hipotesis sebagai berikut: "Diduga Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota di Satlantas Pekanbaru".

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Variabel Dependen (terikat): Kinerja pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Wibowo (2007:7)	<ul style="list-style-type: none"> a. Keutamaan kualitas kerja b. Penyelesaian kerja dengan baik (efektif & efisien) c. Kerja sama d. Tepat waktu
Variabel Independen (bebas) : Disiplin kerja (X)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Anggota agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2004:444)	<ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin pada jam kehadiran dikantor. b. Disiplin saat jam kerja. c. Disiplin pada jam pulang kantor d. Tingkat Penyelesaian pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini yaitu Satlantas Polresta Pekanbaru jalan Ahmad Yani No. 11 Pekanbaru, Riau.

Jenis dan Sumber Data

Data-data yang akan penulis peroleh dari:

- a. Data Primer

Pada penelitian ini data primer yaitu data yang dikumpulkan dan

diperoleh melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian yaitu berupa tanya jawab langsung dengan Anggota Satlantas Polresta Pekanbaru yang akan diteliti.

b. Data Sekunder

Pada penelitian ini data sekunder ini adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah siap disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan-laporan lainnya. Seperti sejarah singkat perusahaan, aktifitas perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta fungsi atau tugas masing-masing bidang kerja dalam perusahaan. Sumber data di peroleh dari Satlantas Polresta Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam usaha pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara / *Interview*

Yaitu cara mengumpulkan data dengan cara melakukan wawancara secara langsung baik dengan pegawai Satlantas Polresta Pekanbaru, mengenai hal-hal yang erat hubungannya dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian ini..

2. Angket *Quistionery*.

Yaitu data didapat dengan cara membuat daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan, dalam hal ini Satlantas Polresta Pekanbaru.

Populasi dan Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik dalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini yang merupakan populasi adalah seluruh karyawan Satlantas Polresta Pekanbaru yang berjumlah 134 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Digunakan rumus Slovin yaitu simple random sampling sebagai berikut: (**Sugiono, 2008:63**) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

(134 Anggota tahun 2012)

N = error (5%)

Maka banyaknya sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{134}{1 + 134 \times 5\%^2}$$
$$n = \frac{134}{1 + 134 \times 0.005}$$
$$= 80,23 \text{ orang dibulatkan menjadi } 80 \text{ orang.}$$

Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kualitatif (deskriptif) dan kuantitatif:

1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan berdasarkan

telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan literatur sebagai referensi penelitian ini untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

2. Metode Kuantitatif

Untuk mengukur pengaruh variabel bebas (Disiplin) dan variabel terikat (Kinerja) akan digunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan merumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

Dimana :

Y= (Variabel Dependent) Kinerja

a = Konstanta

X = (Variabel Independent) Disiplin

e = Kesalahan sampel

b = Koefisien regresi

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas 5 alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat. (Sugiono, 2008:133). Dimana responden diminta untuk menjawab dengan nilai jawaban sebagai berikut, yaitu:

1. Apabila jawaban Sangat Baik diberi skor 5
2. Apabila jawaban Baik diberi skor 4
3. Apabila jawaban Cukup Baik diberi skor 3
4. Apabila jawaban Kurang Baik diberi skor 2
5. Apabila jawaban Sangat Kurang Baik diberi skor 1

Kebermaknaan pengaruh ditetapkan dari perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Jika t hitung $<$ t tabel berarti tidak ada kebermaknaan

pengaruh variabel bebas (Disiplin/X) terhadap variabel terikat (Kinerja/Y).

Kesimpulan : Jika t hitung $<$ t tabel =
 H_0 diterima = H_1 ditolak

Artinya :

a. Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat.

b. Tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Sebaliknya jika t hitung $>$ t tabel berarti variabel bebas (Disiplin/X) memiliki pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat (Kinerja/Y).

Sebaliknya : Jika t hitung $>$ t tabel =
 H_0 ditolak = H_1 diterima

Artinya:

a. Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas

b. Ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Korelasi linear sederhana, korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel (atau lebih). Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif (+) atau (-), sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi.

Kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 sampai dengan 1. Jika hubungan antara dua variabel memiliki korelasi -1 atau 1, berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sempurna, sebaliknya jika hubungan antara dua variabel memiliki korelasi 0 berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut.

Dalam penelitian ini disusun kategori koefisien jalur (pengaruh), hubungan dan reabilitas. Kategori yang digunakan untuk menentukan kuat

lemahnya pengaruh antar komponen, tinggi rendahnya hubungan antara variabel dapat ditentukan melalui standar

kategori Guilford (**Guilford, 1956: 145**) sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Standar ketegori Guilford

Koefisien Korelasi/ Jalur	Kategori
< 0,20	Keeratan hubungan sangat rendah atau pengaruh sangat lemah
0,20-< 0,40	Keeratan hubungan rendah atau pengaruh lemah
0,40-< 0,70	Keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang
0,70-< 0,90	Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat/tinggi
> 0,90	Keeratan hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat kuat/tinggi

Sumber: Guilford, 1956:145

Untuk proses analisis data digunakan program SPSS 17 (*Statistical Program of Social Science*) yaitu regresi linear sederhana untuk melihat Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Dalam Menumbuhkan Jiwa wirausaha. Panduan dalam mengoperasikan program SPSS ini dengan melihat buku (**Singgih Santoso, 2009**).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Satlantas Polresta Pekanbaru dalam penelitian ini peneliti menggunakan data dari hasil kuesioner, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan uji t yaitu membandingkan antara t-Tabel dan t-hitung.

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan menggunakan proses SPSS Vers. 17.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Probabilitas
Konstanta	1.196	2.168	0,000
Disiplin	0,862	21.371	0,000
r = 0,924 % r ² Square = 85,4 % Adjusted R = 85,2 %		N = 80	F Ratio = 456,704 Probabilitas = 0,000

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Maka } Y = 1.196 + 0,862X$$

Keterangan:

Y= Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independent

X = Disiplin

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk nilai X yaitu 0,862; artinya apabila Disiplin meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,862

satuan. Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari variabel independent yaitu b bertanda positif (+), maka dimana dalam hal ini berarti variabel Disiplin (X) berpengaruh terhadap Kinerja Satlantas Polresta Pekanbaru.

Dapat kita lihat tingkat korelasi yaitu sebesar 0,924 atau 92,4 %, ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya. Berdasarkan standar kategori Guilford pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Satlantas Polresta Pekanbaru adalah hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Ini dapat dilihat pada kriteria derajat hubungan koefisien korelasi yaitu 0,70 - 0,90 adalah tingkat hubungan sedang atau pengaruh sedang.

Tabel 5. Perbandingan Antara t-Hitung Dengan t-Tabel

Variabel	t-hitung	t-Tabel	Probabilitas
Disiplin	21,371	1,999	0,000

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel Y dengan level signifikan 5% atau 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak, Ha diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho diterima, Ha ditolak).

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa Disiplin memiliki t_{hitung} yang lebih besar dari t_{Tabel} yaitu $21,371 > 1,999$ yang berarti Ho ditolak dengan demikian Ha diterima. Artinya variabel Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru.

Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan variabel Disiplin Terhadap Kinerja Anggota. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Semakin besar nilai koefisien determinasi (mendekati satu) maka semakin tepat suatu garis linear digunakan sebagai suatu pendekatan hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai r^2 sebesar 0,854 Artinya 85,4% variabel Kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru dipengaruhi oleh Disiplin, sedangkan 14,6 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari analisa seperti yang telah diuraikan sebelumnya dapat dilihat bahwa Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru. Disiplin yang baik sangat dibutuhkan Satlantas Polresta Pekanbaru untuk dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk nilai X yaitu 0,862 artinya apabila Disiplin meningkat 1 satuan maka Kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,862 satuan. Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari variabel independen yaitu b bertanda positif (X), dimana dalam hal ini variabel Disiplin (X) berpengaruh Terhadap Kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru.

Untuk meningkatkan Kinerja Satlantas Polresta Pekanbaru Satlantas

Polresta Pekanbaru dapat dilakukan dengan memperbaiki lagi sistem Disiplin agar lebih efektif sehingga Disiplin yang diberikan perusahaan dapat lebih berguna terhadap Kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru, juga harus dapat menerapkan atau memenuhi faktor- faktor lainnya seperti koordinasi yang tepat, pengawasan, rasa aman menghadapi masa depan, promosi, komunikasi. Sehingga Anggota dapat meningkatkan usahanya menjadi lebih baik dan juga dapat mengembangkannya demi terciptanya lapangan kerja baru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisa yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin yang diberikan tiap tahunnya yaitu, Disiplin pada jam kehadiran dikantor, Disiplin saat jam kerja, Disiplin pada jam pulang kantor, Tingkat Penyelesaian pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan Kedisiplinan, sehingga dapat meningkat Kinerja. Dalam penelitian ini terlihat bahwa Disiplin yang telah diberikan sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi agar kinerja yang diharapkan dapat meningkat. Artinya semakin baik disiplin maka semakin baik pula Kinerja Satlantas Polresta Pekanbaru.
2. Kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru adalah baik. Sehingga keutamaan kualitas kerja, penyelesaian kerja dengan baik (efektif & efisien), kerja sama, tepat waktu telah berjalan sesuai yang diinginkan, namun belum maksimal. Berarti Kinerja dapat dikatakan baik,

dalam hasil rekapitulasi tingkat tertinggi berada pada posisi baik sebesar 38,13%.

3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru. Besar pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru adalah 85,4 %. Artinya terhadap Kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru dipengaruhi oleh Disiplin yang diterima.

Saran

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja adalah signifikan. Karena itu Instansi Kepolisian diharapkan dapat meningkatkan Disiplin yang sudah ada. Dimana disiplin dalam penelitian ini masih belum maksimal dilaksanakan, karena disiplin itu sangat dibutuhkan oleh anggota.

Diharapkan supaya Satlantas Polresta Pekanbaru dapat melaksanakan kegiatan evaluasi sebaiknya dilaksanakan 1 bulan sekali atau 3 bulan sekali.

2. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja signifikan. Karena itu Instansi Kepolisian diharapkan dapat memberikan Disiplin sesuai dengan kebutuhan anggota, sehingga Kinerja pada Satlantas Polresta Pekanbaru dapat menjadi lebih baik.
3. Dalam peningkatan Kinerja selain pemberian Disiplin yang lebih baik, Instansi Kepolisian diharapkan juga dapat memenuhi faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan Kinerja seperti pengawasan, koordinasi, kepemimpinan serta motivasi dan masih banyak variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2003). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset
- Dessler, Gay, 2012., *Human Resources Management*, 12nd Edition. England Pearson.
- Dharma, Agus, 2004, *Manajemen Supervisi*, Cetakan Keenam, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gomes, Foustino Cardoso, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset
- Hardjana, Agus M, (2003), *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*, Yogyakarta, Penerbit Kanisius

- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. BumiAksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2006. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, B (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, UNRI Press
- Istijanto. 2006, *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Hal 45
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2006), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Penerbit Reflika Aditama
- _____, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit PT. Reflika Aditama
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Penerjemah Jimmy Sadeli dan bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkuprawira, Tb Sjafri. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor : IPB Press Kampus IPB Taman Kencana Bogor
- Nitisemito, Alex S., 2007. *Manajemen Personalialia*, cetakan Kesembilan, edisi Ketiga, Penerbit Ghali Indonesia, Jakarta
- Nurmansyah, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Penerbit Universitas Lancang Kuning Press
- Prijodarminto, Soegeng, 2004, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, PT Pradya Paramita, Jakarta.
- Rivai. M, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia, Jakarta Hal 19, 20, 456
- Rivai, Veithzal, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, Murai Kencana

- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd, (2005), *Performance Appraisal*, Jakarta, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal, 2006, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Satu, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2006), *Prilaku Organisasi, Management, New Jersey*, Penerbit Prentice Hall Inc
- Rocman Mochammad Munir, (2004), *Analisis Beberapa Faktor Terhadap Kinerja Dosen STIE di Surabaya*, Tesis, Tidak Dipublikasikan
- Saydam ,Ghozali, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta Penerbit Djambatan
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kedua, Reflika Aditama Bandung.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan ke tiga, CV. Mandar Maju ,Bandung.
- Siagian, Malayu, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara
- Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit STIE YPKN
- _____, (2004), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suib, M, (2005), *Analisis Pengaruh Sikap, Keterampilan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu*, Tesis, Tidak Dipublikasikan
- _____, (2004), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfa Beta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.