



## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMADAM KEBAKARAN PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN MERAUKE**

**Sumarwati<sup>1</sup>, Aenal Fuad Adam<sup>2</sup>, Syahrabudin Husein Enala<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Musamus, Indonesia

<sup>23</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Musamus, Indonesia

Email: [sumawarti@gmail.com](mailto:sumawarti@gmail.com)<sup>1</sup>, [adam@unmus.ac.id](mailto:adam@unmus.ac.id)<sup>2</sup>,

[syahrabudinhuseinenala2unmus.ac.id](mailto:syahrabudinhuseinenala2unmus.ac.id)<sup>3</sup>

Received: 07-02-2025

Accepted: 03-03-2025

Published: 15-03-2025

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work discipline on the performance of employees at the Police Pamong Praja and Fire Department of Merauke Regency. Work discipline is considered one of the factors that is expected to enhance employee performance, especially in carrying out operational tasks that require punctuality and responsibility. This study uses a quantitative method with a simple linear regression approach to test the effect of work discipline (independent variable) on employee performance (dependent variable). The sample used in this study consists of 40 respondents, who are employees of the Police Pamong Praja and Fire Department of Merauke Regency.*

*The results of the study show that the t-value for work discipline (X) is 8.479, which is greater than the t-table value of 2.026. In addition, the significance value for work discipline (X) is 0.000, which is smaller than the probability value of 0.005. Therefore, it can be concluded that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted, meaning that there is a significant effect of work discipline on employee performance at the Police Pamong Praja and Fire Department of Merauke Regency. These findings indicate that the better the work discipline of employees, the higher the performance produced. This study provides important contributions in understanding how work discipline can play a role in improving employee performance in government institutions, particularly in the fire department sector.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Performance, Fire Department*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Merauke. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam melaksanakan tugas-tugas operasional yang memerlukan ketepatan waktu dan tanggung jawab. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh disiplin kerja (variabel independen) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden, yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Merauke.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk disiplin kerja (X) sebesar 8,479, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,026. Selain itu, nilai signifikansi untuk disiplin kerja (X) adalah 0,000, yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Merauke. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin meningkat pula

kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana disiplin kerja dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah, khususnya di bidang pemadam kebakaran.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pemadam Kebakaran

## **PENDAHULUAN**

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen fundamental dalam mencapai tujuan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Di Indonesia, disiplin kerja menjadi sorotan penting, terutama dalam konteks pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Mangkunegara (2018), disiplin kerja diartikan sebagai sikap pegawai untuk mematuhi dan menjalankan ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tidak hanya mencerminkan komitmen individu terhadap tugas, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dalam banyak kasus, tingkat kedisiplinan pegawai berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Pentingnya disiplin kerja dalam konteks Indonesia juga terlihat dari berbagai regulasi yang mengatur kinerja pegawai negeri sipil (PNS). Pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan dan sistem pengawasan untuk mendorong pegawai agar lebih disiplin. Dalam hal ini, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2021) menekankan bahwa disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Tanpa adanya disiplin, tujuan organisasi untuk memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat sulit untuk dicapai.

Disiplin kerja dan kinerja pegawai merupakan dua elemen krusial dalam efektivitas birokrasi di Indonesia. Dalam konteks pelayanan publik, kedisiplinan pegawai tidak hanya mencerminkan profesionalisme, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Di Kabupaten Merauke, Provinsi Papua Selatan, instansi yang bertanggung jawab untuk menangani masalah kebakaran berada di bawah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. Tugas mereka sangat vital, mengingat potensi risiko kebakaran yang dapat membahayakan keselamatan warga. Namun, kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas sering kali menjadi sorotan, mengindikasikan adanya masalah yang lebih dalam dalam manajemen sumber daya manusia di daerah ini (Kementerian PAN RB, 2021).

Pengawasan yang lemah menjadi salah satu penyebab utama rendahnya disiplin kerja di Kabupaten Merauke. Dalam banyak kasus, pegawai tidak mendapatkan pengawasan yang memadai dari atasan, yang mengakibatkan kurangnya akuntabilitas. Ketiadaan mekanisme pengawasan yang efektif juga mengakibatkan pegawai merasa tidak terdorong untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, banyak laporan menunjukkan bahwa jam kerja sering kali tidak dipatuhi, yang berdampak pada ketepatan waktu dalam merespons situasi darurat (Bappeda, 2022).

Selain pengawasan, kurangnya motivasi pegawai juga menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kedisiplinan dan kinerja. Banyak pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran merasa tidak mendapatkan penghargaan yang layak atas usaha mereka. Ketidakpuasan ini sering kali membuat mereka kehilangan semangat dalam menjalankan tugas. Hal ini berimplikasi pada kinerja mereka saat menghadapi situasi kritis, seperti saat terjadinya kebakaran. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai (Handoko, 2019).

Tantangan geografis yang dihadapi Kabupaten Merauke juga berkontribusi terhadap masalah kedisiplinan. Dengan kondisi geografis yang berbukit dan sulit diakses, mobilitas pegawai sering kali terhambat. Ini menjadi alasan bagi beberapa pegawai untuk terlambat dalam merespons insiden kebakaran. Ketidaktersediaan sarana transportasi yang memadai turut memperburuk situasi ini, sehingga respons terhadap panggilan darurat tidak optimal. Keterbatasan ini juga menunjukkan perlunya perhatian lebih dari pemerintah daerah dalam meningkatkan infrastruktur (Bappeda Merauke, 2023).

Dalam konteks teori, beberapa pendekatan dapat digunakan untuk memahami dinamika disiplin kerja dan kinerja pegawai. Teori Maslow menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar sebelum seseorang dapat berfungsi dengan optimal dalam tugasnya. Sementara itu, Teori Herzberg mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong motivasi dan kepuasan kerja. Di Merauke, banyak pegawai merasa kebutuhan dasar mereka tidak terpenuhi, seperti fasilitas kerja yang memadai dan program pelatihan yang cukup (Maslow, 1943; Herzberg, 1959).

Teori X dan Teori Y oleh Douglas McGregor juga memberikan wawasan mengenai bagaimana pandangan manajer terhadap pegawai memengaruhi kedisiplinan. Pendekatan manajerial yang lebih otoriter dapat menyebabkan rendahnya motivasi, sementara pendekatan yang lebih partisipatif dapat meningkatkan disiplin dan kinerja. Dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran, penting bagi pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi (McGregor, 1960).

Data konkret dari lapangan mengungkapkan bahwa meskipun ada upaya peningkatan, seperti program pelatihan dan pengembangan kapasitas, implementasi sering kali tidak sesuai harapan. Kurangnya keterlibatan pegawai dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan juga menjadi masalah. Pegawai merasa tidak dilibatkan dalam merumuskan kebijakan yang memengaruhi pekerjaan mereka, yang menyebabkan ketidakpuasan dan berkurangnya komitmen terhadap tugas (Lembaga Penelitian, 2023).

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat masalah terkait kedisiplinan kerja pegawai pemadam kebakaran di Kabupaten Merauke. Beberapa pegawai terlihat kurang mematuhi aturan waktu dan standar operasional yang ditetapkan. Hal ini dapat mengakibatkan keterlambatan dalam merespons insiden kebakaran, yang berpotensi mengancam keselamatan masyarakat. Suharto (2020) menjelaskan

bahwa sistem pengawasan yang efektif sangat diperlukan untuk menciptakan rasa tanggung jawab di kalangan pegawai. Namun, tantangan dalam penerapan sistem pengawasan yang transparan dan akuntabel di Kabupaten Merauke masih menjadi kendala yang perlu diatasi.

Disiplin kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Tjiptono (2015) menekankan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Namun, kondisi sosial dan ekonomi di Kabupaten Merauke yang beragam mungkin memengaruhi penerapan budaya disiplin kerja yang diharapkan. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti dukungan fasilitas dan pelatihan, juga sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan pegawai (Arifin, 2019).

Dari sudut pandang teori motivasi, Herzberg (1959) menegaskan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan diakui akan lebih termotivasi untuk disiplin dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan sistem penghargaan yang dapat mendorong pegawai pemadam kebakaran untuk menunjukkan kinerja terbaik. Pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin dan berprestasi harus dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab mereka.

Di sisi lain, laporan masyarakat mengenai keterlambatan respons terhadap panggilan darurat menambah urgensi untuk menanggapi masalah ini. Banyak insiden kebakaran yang terjadi di Kabupaten Merauke tidak dapat ditangani secara cepat dan efisien, yang berpotensi menyebabkan kerugian besar, baik materiil maupun non-materiil. Respons yang lambat ini tidak hanya membahayakan keselamatan masyarakat, tetapi juga menciptakan ketidakpercayaan terhadap Dinas Pemadam Kebakaran (Laporan Masyarakat, 2023).

Dengan semua tantangan yang dihadapi, penting untuk melakukan penelitian mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Merauke. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi akar permasalahan dan menawarkan solusi yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja. Selain itu, hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi peningkatan sistem manajemen sumber daya manusia di daerah, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelayanan dan keselamatan masyarakat (BKN, 2023).

Sebagai kesimpulan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pemadam kebakaran di Kabupaten Merauke merupakan isu yang perlu mendapatkan perhatian serius. Dengan berbagai faktor yang mempengaruhi, termasuk pengawasan, motivasi, dan tantangan geografis, diperlukan pendekatan yang komprehensif untuk mengatasi masalah ini. Upaya perbaikan yang sistematis tidak hanya akan meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga akan berkontribusi pada keselamatan masyarakat secara keseluruhan (Kementerian Dalam Negeri, 2023).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara disiplin kerja (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat), dengan analisis data yang dilakukan secara statistik. Penelitian dilakukan di Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Merauke selama 3 bulan, dari September hingga November 2024. Populasi penelitian ini adalah 200 pegawai yang bekerja di Dinas Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Merauke, dengan sampel yang diambil sebanyak 40 orang menggunakan teknik purposive sampling. Data yang digunakan terdiri dari data primer, yang dikumpulkan langsung melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang relevan, serta data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada, seperti dokumen dan laporan terkait. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi untuk mengamati tingkah laku, kuesioner untuk mengukur sikap, pendapat, dan perilaku pegawai, serta dokumentasi yang mengumpulkan bukti dari berbagai dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Dalam analisis data, penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan akurasi dan konsistensi kuesioner, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t pada taraf signifikansi 5% untuk menentukan apakah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Deskripsi Disiplin Pegawai**

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2009), disiplin kerja mencakup kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan, baik yang berkaitan dengan waktu, peraturan organisasi, perilaku di tempat kerja, maupun peraturan lainnya yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2013), disiplin kerja juga mencakup perilaku yang konsisten dan teratur dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan, serta kesediaan untuk menerima konsekuensi jika melanggar aturan yang ada. Mereka menekankan pentingnya disiplin dalam membangun budaya organisasi yang positif dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Disiplin kerja tidak hanya berfokus pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencakup komitmen dan etos kerja yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan.

Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya tentang mematuhi aturan-aturan yang ada, tetapi juga merupakan bagian integral dari tanggung jawab profesional setiap individu untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan. berikut tabel hasil sebaran kuisisioner dari disiplin pegawai :

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	25%
2	Setuju	15	37,5%
3	Netral	15	37,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	-	40	100%

Tabel. 1 Taat terhadap aturan waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	50%
2	Setuju	15	37,5%
3	Netral	5	12,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	-	40	100%

Tabel. 2 Taat terhadap peraturan organisasi/istansi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	37,5%
2	Setuju	20	50%
3	Netral	5	12,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	-	40	100%

Tabel. 3 Taat kepada aturan perilaku dalam pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	37,5%
2	Setuju	15	37,5%
3	Netral	10	25%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	-	40	100%

Table. 4 taat dalam peraturan lainnya dalam organisasi/instansi

Berdasarkan data yang telah disajikan, dapat dianalisis bahwa tingkat kepatuhan terhadap berbagai aturan dalam organisasi atau instansi tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dominasi tanggapan "Sangat Setuju" dan "Setuju" dalam setiap kategori. Namun, masih terdapat responden yang bersikap "Netral", yang dapat menjadi indikator adanya potensi perbaikan dalam pemahaman atau penerapan aturan.

Pada tabel pertama, mengenai kepatuhan terhadap aturan waktu, mayoritas responden menyatakan "Setuju" (37,5%) dan "Sangat Setuju" (25%), sementara 37,5% lainnya bersikap "Netral". Tidak ada responden yang menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar individu dalam organisasi atau instansi tersebut memahami pentingnya ketepatan waktu, namun adanya sikap "Netral" sebesar 37,5% menunjukkan bahwa masih ada sebagian yang belum memiliki komitmen penuh terhadap aturan waktu.

Dalam hal kepatuhan terhadap peraturan organisasi atau instansi, terlihat bahwa 50% responden "Sangat Setuju", sementara 37,5% lainnya "Setuju". Sebanyak 12,5% responden bersikap "Netral". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar individu merasa bahwa mereka telah menjalankan aturan organisasi dengan baik. Namun, angka "Netral" mengindikasikan bahwa ada sebagian kecil responden yang mungkin kurang memahami atau kurang menyadari pentingnya peraturan yang ada.

Pada aspek kepatuhan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, sebanyak 50% responden memilih "Sangat Setuju" dan "Setuju" secara berimbang, sementara 12,5% lainnya bersikap "Netral". Hasil ini mencerminkan kesadaran tinggi terhadap pentingnya etika dan norma perilaku dalam dunia kerja. Meskipun demikian, masih ada individu yang bersikap "Netral", yang bisa jadi disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap standar perilaku yang diterapkan.

Dalam kepatuhan terhadap peraturan lainnya, sebanyak 37,5% responden memilih "Sangat Setuju", 37,5% memilih "Setuju", dan 25% lainnya bersikap "Netral". Tidak adanya tanggapan "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju" menunjukkan bahwa aturan organisasi secara umum diterima dengan baik oleh para anggota atau karyawan. Namun, persentase "Netral" yang cukup besar bisa menjadi indikasi bahwa ada peraturan tertentu yang belum sepenuhnya dipahami atau dipatuhi.

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap aturan dalam organisasi atau instansi berada dalam kategori tinggi. Mayoritas responden memiliki sikap positif terhadap kepatuhan aturan, dengan sebagian besar menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju". Namun, adanya responden yang bersikap "Netral" pada berbagai aspek menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman terhadap aturan yang berlaku. Sebagai langkah perbaikan, organisasi dapat meningkatkan sosialisasi aturan kepada anggotanya melalui pelatihan atau diskusi rutin. Selain itu, evaluasi terhadap pelaksanaan aturan juga perlu dilakukan agar kepatuhan dapat terus ditingkatkan. Dengan demikian, diharapkan kepatuhan terhadap aturan dalam organisasi atau instansi dapat lebih optimal dan berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

## **2. Analisis Deskripsi Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam organisasi sering kali diukur dengan berbagai indikator yang mencakup efektivitas, efisiensi, tanggung jawab, dan inisiatif. Menurut Chester I. Barnard, sebagaimana dikutip oleh Suyadi Prawirosentono (2008), efektivitas mengacu pada sejauh mana tujuan organisasi tercapai, sementara efisiensi berfokus pada penggunaan sumber daya yang minimal untuk mencapai tujuan tersebut. Tanggung jawab dalam konteks ini berkaitan dengan kewajiban individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Sementara itu, inisiatif mencerminkan kemampuan individu untuk mengambil tindakan proaktif dalam menghadapi tantangan atau peluang yang ada tanpa menunggu instruksi lebih lanjut. Kombinasi dari faktor-faktor ini akan menciptakan kinerja yang optimal dalam sebuah organisasi, yang tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada cara-cara yang digunakan untuk mencapainya.

Pendapat lain dari para ahli menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dapat diukur berdasarkan hasil, proses, dan dampaknya terhadap organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2013), kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja, serta faktor internal seperti kemampuan dan motivasi individu. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang tinggi, organisasi perlu menciptakan kondisi yang mendukung, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mendorong pengembangan keterampilan dan pemenuhan

kebutuhan motivasi para anggotanya. berikut tabel hasil sebaran kuisioner dari kinerja pegawai :

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	25%
2	Setuju	15	37,5%
3	Netral	15	37,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	-	40	100%

Table. 5 Efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	50%
2	Setuju	15	37,5%
3	Netral	5	12,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	-	40	100%

Tabel. 6 Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	37,5%
2	Setuju	20	50%
3	Netral	5	12,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	-	40	100%

Tabel. 7 Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	37,5%
2	Setuju	15	37,5%
3	Netral	10	25%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	-	40	100%

Table 8 Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	25%
2	Setuju	15	37,5%
3	Netral	15	37,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	-	40	100%

Table 9 Selalu Melakukan Tindakan Tanpa Instruksi Pimpinan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	50%
2	Setuju	15	37,5%
3	Netral	5	12,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	-	40	100%

Tabel 10 Selalu Menangani Situasi dengan Baik

Sebanyak 25% responden menyatakan "Sangat Setuju", 37,5% "Setuju", dan 37,5% lainnya "Netral" dalam hal efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup efektif dalam menjalankan tugasnya, namun masih ada yang merasa kurang yakin dengan efektivitas kerja mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya dukungan sumber daya atau pemahaman terkait cara kerja yang lebih efektif.

Dalam aspek efisiensi, sebanyak 50% responden "Sangat Setuju" dan 37,5% "Setuju", sementara hanya 12,5% yang memilih "Netral". Ini menunjukkan bahwa mayoritas individu merasa bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Namun, masih ada sedikit bagian responden yang belum sepenuhnya yakin dengan efisiensi kerja mereka, yang mungkin terkait dengan kendala teknis atau kurangnya pelatihan.

Sebanyak 37,5% responden memilih "Sangat Setuju", 50% "Setuju", dan 12,5% "Netral" dalam hal tanggung jawab dalam pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kesadaran tinggi akan tanggung jawab mereka, meskipun ada sebagian kecil yang masih bersikap "Netral".

Sebanyak 25% responden "Sangat Setuju", 37,5% "Setuju", dan 37,5% lainnya "Netral" dalam aspek inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Data ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian responden yang belum sepenuhnya aktif dalam mengambil inisiatif, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya kepercayaan diri atau ketidaktahuan akan ruang gerak yang diberikan oleh organisasi.

Sebanyak 50% responden "Sangat Setuju" dan 37,5% "Setuju" terhadap tindakan tanpa instruksi pimpinan, sementara hanya 12,5% yang bersikap "Netral". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar individu memiliki kemandirian yang tinggi dalam bekerja, meskipun masih ada yang belum yakin untuk mengambil keputusan sendiri tanpa arahan langsung.

Dalam aspek menangani situasi dengan baik, mayoritas responden menunjukkan tingkat keyakinan yang cukup tinggi. Hal ini mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan mereka.

### 3. Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Determinasi dan Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.398	2.865		.865	.213
Disiplin kerja (X)	.804	.051	.980	8.479	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari data hasil SPSS diatas didapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 1,398 + 0,804 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,398 artinya jika tidak ada disiplin kerja (X) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 1,398

2. Koefisien regresi variable disiplin kerja (X) sebesar 0,804 artinya nilai ini mengandung makna bahwa setiap penambahan 1% Disiplin kerja (X), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,804 satuan. Karena nilai koefisien bernilai positif, maka dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Dapat dilihat juga bahwa nilai t hitung disiplin kerja (X) sebesar 8,479 artinya lebih besar dari > t tabel 2,026. Dengan nilai signifikansi disiplin kerja (X) sebesar 0,000 < propobalitas 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Merauke.

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X), dapat menjelaskan atau menggambarkan variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Koefisien determinasi menunjukkan proporsi variabilitas yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Dengan kata lain,  $R^2$  memberikan informasi tentang seberapa besar kontribusi disiplin kerja terhadap perubahan atau variasi yang terjadi pada kinerja pegawai. Dapat dilihat pada table berikut:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 <sup>a</sup>	.761	.960	.788

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

Dapat dilihat dari table diatas, hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) di ketahui R Square sebesar 0,761 atau 76%. Artinya variable bebas yaitu disiplin kerja (X) mempengaruhi variable kinerja pegawai sebesar 76%. Sisanya 24% dipengaruhi oleh variable lain selain variable yang diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui pengaruh itu signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Nilai t table dapat dilihat dalam table statistika. Sementara t hitung bisa dilihat dari hasil analisis 8,479

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.398	2.865		.865	.213
Disiplin kerja (X)	.804	.051	.980	8.479	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Nilai t hitung disiplin kerja (X) sebesar 8,479 artinya lebih besar dari > t tabel 2,026. Dengan nilai signifikansi disiplin kerja (X)

sebesar  $0,000 < \text{propobalitas } 0,005$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Merauke.

Nilai t table dihitung dengan rumus :

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= t (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05/2 ; 39-1-1) \\ &= t (0,025 : 37) \\ &= t 2,026 \end{aligned}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

K = jumlah variable bebas

$\alpha = 0,05$

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Merauke. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja tinggi meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung temuan ini, seperti penelitian oleh Saputra (2023) di Makassar, Wijaya (2022) di Bogor, dan Wahyuni (2023) di Banjarmasin. Mereka menemukan bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dalam aspek ketepatan waktu, penyelesaian tugas, serta pengambilan keputusan.

Menurut para ahli seperti Robbins & Judge (2017), Mullins (2016), dan Sutrisno (2016), disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan tetapi juga mencerminkan tanggung jawab, etika kerja, serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mengurangi tingkat ketidakhadiran, dan meningkatkan efisiensi kerja.

Dari perspektif pribadi, disiplin kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama di sektor yang membutuhkan ketepatan waktu dan tanggung jawab tinggi. Peningkatan disiplin dapat didukung dengan contoh yang baik dari pimpinan, penerapan aturan yang jelas, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja yang kuat berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran pada Polisi Pamong Praja Kabupaten Merauke yakni : Disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran pada Polisi Pamong Praja Kabupaten Merauke. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemadam Kebakaran pada Polisi Pamong Praja Kabupaten Merauke. Artinya semakin kuat disiplin kerja pada Pemadam Kebakaran pada Polisi Pamong Praja Kabupaten Merauke. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai Pemadam Kebakaran pada Polisi Pamong Praja Kabupaten Merauke.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). *Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership*. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management*. Kogan Page.
- Barnard, C. I. (2008). *The Functions of the Executive*. Harvard University Press.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). *High-Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a Model of Work Engagement*. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Cialdini, R. B., & Trost, M. R. (1998). *Social Influence: Social Norms and Compliance*. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (pp. 151-192). McGraw-Hill.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). *Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness*. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45-56.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management*. Pearson.
- Goetzl, R. Z., et al. (2004). *The Health and Financial Impact of the Highmark Employee Wellness Programs*. *American Journal of Health Promotion*, 19(3), 159-167.
- Greenhalgh, L., & Kim, S. (2005). *The Role of Economic Conditions in the Workplace*. *Journal of Business Research*, 58(1), 43-54.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harper Business.

- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- Nugroho, A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik*. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 45-60.
- Nugroho, E. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115-130.
- Neely, A., Gregory, M., & Platts, K. (1995). *Performance Measurement System Design: A Literature Review and Research Agenda*. *International Journal of Operations & Production Management*, 15(4), 80-116.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill/Irwin.
- Parmenter, D. (2010). *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs*. Wiley.
- Parry, G., & Tyson, S. (2011). *Performance Management: A Practical Guide for Managers*. Routledge.
- Prabowo, A. (2020). *Konsistensi dan Kedisiplinan Kerja dalam Layanan Pemadam Kebakaran*. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 12-24.
- Prabowo, H. (2020). Dampak disiplin kerja terhadap kinerja tim pemadam kebakaran. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 45-58.
- Quarantelli, E. L. (1988). *Disasters and Emergency Management: A Research Agenda*. *International Journal of Mass Emergencies and Disasters*, 6(2), 191-215.
- Rahayu, S. (2022). *Disiplin Kerja dalam Dinas Pemadam Kebakaran: Tanggung Jawab dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 45-56.
- Rahayu, D. (2022). **Peran Disiplin Kerja dalam Respons Cepat Pemadam Kebakaran**. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 14(3), 211-220.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.

- Sumarwati et al**, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Pada satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Merauke*
- Wirawan, H. (2020). *Manajemen Kinerja: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Salemba Empat.
- Wahyuni, R. (2023). *Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kabupaten Banjarmasin*. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 75-90.
- Wijaya, A. (2022). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran di Kabupaten Bogor*. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(3), 55-70.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yudha, A. (2021). *Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Era Digital: Tantangan dan Peluang*. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(1), 34-48.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.