



## PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA POLRES PEMATANGSIANTAR

Ade Syafitri Nasution<sup>1)</sup>, Sisca<sup>2)</sup>, Kevin Indajang<sup>3)</sup>

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

\*E-mail: Adenasution352@gmail.com

### Abstract

*The objectives of this research are: 1. To determine the description of work discipline, job satisfaction and employee performance at. 2. To determine the measurement of employee performance through work discipline and job satisfaction at the Pematangsiantar Police, both simultaneously and partially. This research uses a library research design and field research. This study uses library research and field research designs. The sample used was 35 police officers using the cluster random sampling technique. The types of data in this study are qualitative data and quantitative data. The data sources in this study are primary data and secondary data. Data collection was carried out by means of questionnaires, interviews, and documentation. The research instrument tests used were validity tests and reliability tests. Data analysis techniques consisted of normality tests, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis. The research results are as follows: 1. Work discipline, job satisfaction and employee performance are good 2. There is positive influence between work discipline and job satisfaction on employee performance Police 3. There is a moderately high correlation between work discipline and job satisfaction and employee performance. Then employee performance can be explained by work discipline and job satisfaction. 4.  $H_0$  is rejected, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline and job satisfaction on employee performance at the Pematangsiantar Police, both simultaneously and partially.*

**Keywords:** Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar. 2. Untuk mengetahui pengukuran kinerja pegawai melalui disiplin kerja dan kepuasan kerja pada Polres Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Sampel yang digunakan adalah anggota Polisi sebanyak 35 orang dengan menggunakan teknik cluster random Sampling. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian sebagai berikut: 1. disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sudah baik. 2. Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. 3. Terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Kemudian tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja. 4.  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

**Kata kunci:** Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, sumber daya manusia menjadi salah satu asset terpenting bagi organisasi termasuk institusi kepolisian. Efektivitas pelayanan tugas dan fungsi Polri sebagai salah satu institusi penegak hukum di Indonesia sangat bergantung kepada kinerja pegawainya, karena kinerja yang optimal dari setiap pegawai akan berkontribusi terhadap keberhasilan institusi secara keseluruhan. Kinerja pegawai yang baik dapat terwujud dari berbagai faktor diantaranya melalui penerapan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang tinggi.

Polres Pematangsiantar sebagai salah satu satuan kerja. Polri mempunyai tugas pokok menjaga dan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat di kota Pematangsiantar, maka dari itu sudah seharusnya pegawai Polres Pematangsiantar memiliki kinerja yang baik demi mewujudkan pelayanan yang prima kepada masyarakat dan menjaga kondusifitas wilayah hukum nya, kinerja pegawai Polres Pematangsiantar dapat dilihat dari beberapa dimensi, yaitu: kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen, inisiatif, kerja sama.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan 7 orang polisi Polres Pematangsiantar ternyata diperoleh informasi yang menyatakan bahwa kinerja

pegawai belum optimal, fenomena kinerja pegawai belum optimal terdapat pada dimensi integritas, dimana terdapat pegawai yang sering tidak mengikuti apel pagi dan apel sore hal tersebut menandakan kurangnya integritas pada pekerjaannya. Pada dimensi kerja sama, sesama tim masih belum bekerja sama dengan baik, masih terdapat pegawai yang memiliki masalah pribadi dan enggan untuk untuk berkomunikasi satu sama lain sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah bagian dari operasional sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Dengan disiplin kerja terhadap pegawai diharapkan mampu terciptanya suasana kerja yang nyaman dan aman. Hal ini didukung dari penelitian (Ichsan, Surianta and Nasution, 2020), dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun dimensi disiplin kerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pelaksanaan tugas berdasarkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2003) yaitu menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 7 orang polisi polres Pematangsiantar ternyata diperoleh informasi bahwa disiplin kerja pegawai

masih belum optimal, fenomena disiplin kerja terdapat pada dimensi larangan dimana masih terdapat pegawai yang menggunakan kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi seperti mengantar anak ke sekolah. Pada dimensi menjalankan kewajiban anggota masih belum menaati ketentuan jam kerja, hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya tindakan dari atasan dalam mengawasi dan menegur anggota yang tidak menaati jam kerja.

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai hal ini juga didukung oleh penelitian (Agustina, 2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja sebagai salah satu peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan, dengan adanya kepuasan kerja, maka kinerja dapat meningkat dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan 7 orang pegawai polisi Polres Pematangsiantar ternyata diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja pegawai masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada dimensi prestasi, dimana masih ada pegawai yang belum menyelesaikan tugasnya dengan maksimal sehingga pegawai belum mampu mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pada dimensi kondisi tempat kerja, dimana masih terdapat beberapa anggota yang masih suka berbincang saat jam bekerja sehingga mengganggu rekan kerja yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat adanya masalah antara harapan

dengan kenyataan serta dukungan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen**

Menurut (Robbins and Coulter, 2016), manajemen merupakan aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut diselesaikan secara efisien dan efektif.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Rumasukun et al., 2019) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Sinambela and Sinambela, 2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi norma-norma sosial yang berlaku. Adapun Menurut (Sutrisno, 2017), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Syarifuddin et al., 2023), kepuasan kerja merupakan gambaran karakteristik seseorang pekerja terhadap

pekerjaannya, dimana ketika seorang pekerja merasa puas terhadap pekerjaan dan jabatannya maka ia akan menunjukkan sikap positif, dan sebaliknya jika seorang pekerja tidak merasa puas terhadap hasil pekerjaan dan jabatannya maka ia akan menunjukkan sikap negatif. Berdasarkan (Sinambela, 2016), kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja merupakan tanggung jawab yang dimiliki seorang pegawai dalam pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Masram and Mu'ah, 2015) , kinerja merujuk kepada hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas, seperti hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting dalam tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan kinerja para pegawainya sehingga para pegawai akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ichsan, Surianta and Nasution, 2020), yang menyatakan bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian (Agustina, 2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja sebagai salah satu peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan peranan penting dalam pencapaian tujuan instansi, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai dan kepuasan kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui kedisiplinan dan kepuasan kerja hal ini sejalan dengan penelitian (Ichsan, Surianta and Nasution, 2020), dan (Agustina, 2019), yang menyatakan kinerja dapat diukur melalui kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

### **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polisi Polres Pematangsiantar yang berjumlah 439 orang personil Polisi, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode cluster random sampling, dimana yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah personil polisi di unit Sat Lantas yang berjumlah 35 orang personil Polisi. Jenis data yang

digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan deksriptif kuantitatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Deskriptif Kualitatif**

#### **Disiplin Kerja**

pada dimensi menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan dengan indikator setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, negara, dan pemerinth memperoleh nilai rata-rata 3,54 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari kepatuhan anggota Kepolisian Republik Indonesia terhadap peraturan Perundang-undangan yang berlaku di negara Republik Indonesia. Pada indikator mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan serta menghindari segala sesuatu yang dapat merugikan kepentingan negara memperoleh nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari sikap kerja anggota yang mendahulukan tugas dinas daripada kepentingan pribadinya dan menghindari kegiatan yang membuat masalah pada urusan dinasnya. Pada indikator menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia memperoleh nilai rata-rata 3,54 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari sikap dan perilaku yang menjaga kehormatan dan martabatnya sebagai anggota Kepolisian Republik Indonesia.

Pada indikator menyimpan rahasia negara dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya memperoleh nilai rata-rata 3,57 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari perilaku anggota yang sangat menjaga sikap dan tindakannya dalam mengurus urusan pribadi dan urusan dinasnya. Pada indikator menghormati antar pemeluk agama memperoleh nilai rata-rata 3,57 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat saat perayaan hari besar umat beragama anggota melakukan pengamanan agar perayaan dapat berjalan dengan lancar dan tertib. Pada indikator menjunjung tinggi hak asasi manusia memperoleh nilai rata-rata 3,54 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang melindungi masyarakat dari berbagai masalah yang mencakup urusan hak asasi manusia. Pada indikator menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang berhubungan dengan tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum memperoleh nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang taat terhadap aturan yang berlaku pada peraturan Perundang-Undangan yang diterapkan pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pada indikator melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan dan merugikan negara atau pemerintah memperoleh nilai rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada saat urusan dinas maupun urusan pribadi jika terjadi masalah yang dapat merugikan negara dan masyaakat wajib melapor kepada atasan agar atasan dapat memberi arahan dalam menyelesaikan masalah yang membahayakan dan merugikan negara atau masyarakat. Pada indikator bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat memperoleh nilai rata-rata

2,94 dengan kriteria jawaban cukup baik karena dapat dilihat dari sikap anggota kepada masyarakat yang bertutur kata dengan bahasa yang membuat masyarakat tersinggung dan memberikan kesan yang buruk terhadap pelayanan anggota. Pada indikator berpakaian rapi dan pantas memperoleh nilai rata-rata 3,06 dengan kriteria jawaban cukup baik karena dapat dilihat dari cara anggota saat mengenakan pakaian dan atribut yang tidak lengkap saat dinas.

Pada dimensi menjauhi larangan dengan indikator melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia memperoleh nilai rata-rata 2,83 dengan kriteria jawaban cukup baik karena dapat dilihat dari anggota yang nongkrong memakai baju dinas pada saat jam kerja berlangsung. Pada indikator melakukan kegiatan politik praktis memperoleh nilai rata-rata 3,49 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang tidak mengikuti kegiatan politik seperti gabung dalam kegiatan pemilihan calon anggota dewan tetapi hanya melakukan pengamanan saat kampanye atau pemilihan umum sedang berlangsung. Pada indikator mengikuti aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa memperoleh nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang tidak ikut dalam kegiatan demo tetapi hanya melakukan pengamanan. Pada indikator bekerjasama dengan orang lain di jalan atau di luar lingkungan kerja dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan kepentingan negara memperoleh nilai rata-

rata 3,69 dengan kriteria baik karena dapat dilihat dari anggota yang sangat berhati-hati dalam melakukan kegiatan dinas maupun diluar dinas agar tidak merugikan kepentingan negara. Pada indikator bertindak selaku perantara bagi pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia demi kepentingan pribadi memperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang menolak untuk menjadi perantara dalam pemilihan calon anggota Polisi yang baru. Pada indikator memiliki saham atau modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada di ruang lingkup kekuasaannya memperoleh nilai rata-rata 3,54 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang memiliki usaha sampingan tetapi diluar kegiatan dinas dan tidak memiliki usaha dalam ruang lingkup Kepolisian. Pada indikator bertindak sebagai pelindung di tempat perjudian, prostitusi dan ditempat hiburan memperoleh nilai rata-rata 3,54 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang diawasi oleh Propam saat melakukan kegiatan agar tidak menjadi pelindung pada tempat terlarang seperti tempat hiburan malam. Pada indikator menjadi perantara atau makelar perkara memperoleh nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang menghindari praktek mafia hukum yang terjadi di peradilan karena anggota hanya menjadi pengaman dan penyidik pada saat prosedur pengadilan berlangsung. Pada indikator menelantarkan keluarga memperoleh nilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang akan diberikan sanksi dan hukuman jika melakukan perbuatan yang dapat

menimbulkan masalah dalam rumah tangganya.

Dari seluruh jawaban responden mengenai disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata 3,51 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,00 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi menjauhi larangan pada indikator bertindak selaku perantara bagi pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia demi kepentingan pribadi. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,83 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi menjauhi larangan dengan indikator melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia.

#### **Kepuasan Kerja**

pada dimensi prestasi dengan indikator memiliki kecakapan dalam menyelesaikan tugas memperoleh nilai rata-rata 3,17 dengan kriteria jawaban cukup baik karena dapat dilihat dari anggota yang menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan alasan pribadi. Pada indikator memiliki kemampuan beradaptasi dengan tugas baru memperoleh nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang dimutasi ke tempat dinas yang baru cepat akrab dengan rekan kerja yang lain. Pada indikator kualitas hasil kerja pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari para anggota yang berhasil menyelesaikan tugas dan perintah dari atasan.

Dimensi pendapatan dengan indikator keadilan dan kesesuaian upah pada pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,77

dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang mendapat gaji secara rata dengan nominal sesuai jabatan masing-masing. Pada indikator kepuasan pegawai terhadap kenaikan gaji memperoleh nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang naik pangkat maka gajinya juga akan naik sesuai jabatan yang ditingkatkan. Pada indikator transparansi dalam sistem penggajian memperoleh nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota setiap tanggal yang sudah ditentukan mendapatkan gaji masuk ke rekening bank masing-masing dengan nominal yang rata sesuai dengan jabatan masing-masing.

Dimensi kondisi tempat kerja dengan indikator lingkungan fisik pada Polres Pematangsiantar memperoleh nilai rata-rata 3,17 dengan kriteria

jawaban cukup baik karena dapat dilihat pada kondisi dari beberapa toilet yang kurang nyaman untuk digunakan. Pada indikator keamanan dan keselamatan pada Polres Pematangsiantar memperoleh nilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari kondisi bangunan yang kokoh dan baru di renovasi untuk tetap menjaga lingkungan yang aman dan nyaman. Pada indikator kebersihan tempat kerja pada Polres Pematangsiantar memperoleh nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada ruangan yang selalu di bersihkan oleh petugas kebersihan pada pagi hari sebelum apel pagi berlangsung.

Dimensi rekan kerja pada indikator hubungan antar rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,66 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari kekompakan yang dimiliki para anggota kepada rekan kerja dari divisinya maupun divisi yang

lain. Pada indikator hubungan dengan atasan memperoleh nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang patuh terhadap perintah atasan atau komandannya dan memiliki hubungan kerja sama yang baik. Pada indikator pengelolaan konflik pada Polres Pematangsiantar memperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang dapat menyelesaikan masalah dengan baik jika terjadi konflik atau perselisihan paham pada rekan kerja yang lain.

Dari seluruh jawaban responden mengenai kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,62 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,80 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi prestasi pada indikator kualitas hasil kerja pegawai. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,17 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi prestasi dengan indikator memiliki kecakapan dalam menyelesaikan tugas dan dimensi kondisi tempat kerja dengan indikator lingkungan fisik pada Polres Pematangsiantar.

### **Kinerja Pegawai**

pada dimensi orientasi pada indikator penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan memperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari masyarakat yang membuat pengaduan saat terjadi masalah langsung di proses oleh anggota yang sedang berdinis. Pada indikator penanganan tempat kejadian perkara (TKP) memperoleh nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang memberi Police Line atau garis pembatas berwarna kuning pada tempat kejadian perkara agar menandai zona-zona yang tidak bisa dilewati oleh umum. Pada indikator kepatuhan terhadap

ketentuan hukum dan peraturan memperoleh nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang disiplin setiap apel berlangsung dan anggota yang ikut pada kegiatan wajib tes urine.

Dimensi komunikasi pada indikator kualitas interaksi dengan masyarakat memperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari respon anggota yang baik dan sigap dalam melayani pengaduan masyarakat terhadap masalah yang terjadi. Pada indikator kemampuan menerima ide/pendapat dari masyarakat memperoleh nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang menerima saran dan kritikan dari masyarakat yang menanggapi kualitas pelayanan yang diberikan oleh anggota. Pada indikator keefektifan dalam menyampaikan informasi memperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada sosial media yang dimiliki oleh Polres Pematangsiantar dan dikelola oleh admin untuk menyampaikan informasi secara fakta melalui sosial media.

Dimensi pengendalian emosi pada indikator kemampuan mengendalikan emosi memperoleh nilai rata-rata 3,26 dengan kriteria jawaban cukup baik karena dapat dilihat dari anggota yang mudah terpancing amarahnya saat berada dalam situasi tekanan. Pada indikator respon terhadap situasi konflik memperoleh nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang tetap memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat saat ada masalah yang terjadi. Pada indikator respon dalam situasi darurat memperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada kinerja anggota yang sigap saat

terjadi kecelakaan pada lalu lintas dan cepat melakukan penanganan.

Dimensi integritas pada indikator kejujuran pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada perilaku anggota yang jujur dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh negara dan atasan. Pada indikator kepatuhan terhadap kode etik memperoleh nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang tidak melanggar batas wilayah ilegal yang ditangani oleh Polres Pematangsiantar. Pada indikator komitmen terhadap tugas memperoleh nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh negara dan atasan.

Dimensi empati pada indikator ekspresi perasaan positif pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari anggota yang yakin pada konflik dan tekanan yang terjadi dapat diselesaikan. Pada indikator perlakuan yang adil dan baik pada pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada atasan yang adil dalam memberikan tugas kepada anggota agar semua anggota memiliki tugasnya masing-masing. Pada indikator dukungan antar rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang memberikan semangat kepada rekan kerjanya yang sedang melakukan tugas diluar kota.

Dimensi komitmen pada indikator profesionalisme dalam bertugas memperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang mampu menempatkan dirinya selama bertugas dan mampu

menguasai tugas yang diberikan oleh negara dan atasan. Pada indikator loyalitas terhadap organisasi memperoleh nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang tetap menjaga kekompakan kepada rekan kerja yang lain untuk meningkatkan perlindungan, pengayoman, serta pelayanan terhadap masyarakat. Pada indikator kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi memperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang bertanggung jawab untuk tetap memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Dimensi inisiatif pada indikator kesiapan dalam situasi darurat memperoleh nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang selalu siap meninggalkan urusan pribadinya dan mendahulukan urusannya saat dipanggil oleh atasan dan selalu sigap saat terjadi keadaan darurat. Pada indikator prioritas terhadap kepentingan masyarakat memperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada anggota yang sigap saat terjadi keadaan darurat dan meninggalkan kepentingan pribadinya. Pada indikator kewaspadaan pegawai terhadap potensi masalah memperoleh nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam memberikan saran dalam mengatasi masalah.

Dimensi kerja sama pada indikator kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,09 dengan kriteria jawaban cukup baik hal ini dapat dilihat dari masih adanya anggota yang kurang berperan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan masih terdapat

pegawai yang menunda-nunda dalam melakukan pekerjaan.. Pada indikator kerja sama dengan instansi terkait memperoleh nilai rata- rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat pada instansi yang memberikan respon baik saat menerima kerja sama dengan anggota dalam menyelidiki suatu masalah. Pada indikator peran dalam memimpin tim memperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik karena dapat dilihat dari atasan atau komandan yang tegas dan bertanggungjawab pada anggotanya saat menjalankan dinas.

Dari keseluruhan responden mengenai kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai tertinggi sebesar 4,06 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi empati dengan indikator dukungan antar rekan kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,09 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi kerja sama dengan indikator kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja

### Hasil Analisis Deskriptif Kuantitatif

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengukuran kinerja pegawai melalui disiplin kerja dan kepuasan kerja pada Polres Pematangsiantar. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja, serta Y adalah kinerja pegawai.

**Tabel 1**

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	19.125	12.032	
1 Disiplin Kerja	.674	.184	.517
Kepuasan Kerja	.583	.260	.316

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada tabel 1 di atas diperoleh model persamaan adalah  $\hat{Y} = YX1 + YX2 + e$ , dimana nilai e dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $e = 1 - R^2$ . Nilai  $R^2$  berdasarkan tabel 5.7 adalah sebesar 0,536 sehingga di dapatkan besaran nilai  $e = 1 - 0,536 = 0,464$ . Maka berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5.6 diatas, diperoleh model persamaan  $\hat{Y} = 0,517 X1 + 0,316 X2 + 0,464$  artinya apabila disiplin kerja naik satu satuan akan mampu diukur oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,517 satuan dan apabila kepuasan kerja naik satu satuan akan mampu diukur oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,316 satuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja akan mampu diukur oleh kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar.

#### 2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel X1 (disiplin kerja), X2 (kepuasan kerja) dan Y (kinerja pegawai) dimaksud sebagaimana telah dilakukan bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban responden menurut skor. Selanjutnya, dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan

antar perubahannya, dinyatakan dengan dinamakan korelasi yang sering disimbolkan dengan R. Nilai R dapat dihitung menggunakan SPSS versi 21. Hasil korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien determinasi**  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.507	8.639

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2024)

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel 2 di atas, diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,732 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar.

Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,507 yang artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar sebesar 50,7% dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti ini.

### 3. Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolak hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja yang diuji

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Perkiraan Nilai  $F_{hitung}$**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2761.889	2	1380.944	18.503	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	2388.283	32	74.634		
Total	5150.171	34			

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2024)

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,503  $> F_{tabel}$  dengan  $df = (n-k-1) = 35 - 2 - 1 = 32$  sebesar 3,295 atau signifikansi  $0,000 < \alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya kinerja pegawai mampu diukur melalui disiplin kerja dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada Polres Pematangsiantar, sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (R. N. Ichsan, Surianta and Nasution, 2020), dan (Agustina, 2019).

#### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.

**Tabel 4**  
**Perkiraan Nilai  $t_{hitung}$**

Model	t	Sig.
(Constant)	1.589	.122
1 Disiplin Kerja	3.665	.001
Kepuasan Kerja	2.240	.032

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2024)

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin besar suatu organisasi, maka masalah yang dihadapi makin banyak. Untuk mengantisipasi masalah dalam organisasi maka diperlukan disiplin kerja yang baik. Berdasarkan tabel 4 di atas, diporelah nilai thitung pada variabel X1 (disiplin kerja) sebesar 3,665 > ttabel dengan  $df = n-k-1$  ( $35-1-1=33$ ) sebesar 2,035 atau signifikansi  $0,001 < \alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya kinerja pegawai mampu diukur melalui disiplin kerja secara positif dan signifikan pada Polres Pematangsiantar sesuai dengan penelitian terdahulu (R. N. Ichsan, Surianta and Nasution, 2020).

Kemudian diperoleh nilai thitung pada variabel X2 (kepuasan kerja) sebesar 2,240 > dari ttabel dengan  $df = n-k-1$  ( $35-1-1=33$ ) sebesar 2,035 atau signifikansi  $0,032 < \alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya kinerja pegawai mampu diukur melalui kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar, sesuai dengan penelitian terdahulu (Agustina, 2019).

## EVALUASI

### 1. Disiplin Kerja Pada Polres Pematangsiantar

Disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam operasional sumber daya manusia, karena disiplin yang baik pada pegawai berkontribusi langsung terhadap peningkatan prestasi kerja. Disiplin kerja

yang baik diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman, untuk anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Polres Pematangsiantar membutuhkan disiplin kerja yang baik karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan membuat suasana kerja yang kondusif. Disiplin kerja memiliki dua dimensi antara lain menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi responden mengenai disiplin kerja pada Polres Pematangsiantar masuk pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,51 dengan kriteria jawaban baik. Namun hasil rekapitulasi penyebaran kuesioner masih terdapat beberapa indikator yang berada di bawah rata-rata indikator lain yaitu pada dimensi menjalankan kewajiban dengan indikator pegawai bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat berada pada nilai rata-rata 2,94 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkan hal ini sebaiknya para anggota untuk bertutur kata yang sopan dan ramah agar memberikan kesan yang baik pada masyarakat. Pada indikator pegawai berpakaian rapi dan pantas berada pada nilai rata-rata 3,06 dengan kriteria jawaban baik, untuk meningkatkan hal ini agar melakukan inspeksi harian, dilakukan rutin setiap awal dan akhir dinas untuk memastikan setiap anggota berpakaian rapi dan beratribut lengkap.

Pada dimensi menjauhi larangan dengan indikator melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia berada pada nilai rata-rata 2,83 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkan hal ini untuk melakukan briefing harian untuk mengingatkan anggota tentang pentingnya untuk

menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan larangan menggunakan baju dinas diluar tugas resmi atau untuk keperluan pribadi. Pada indikator melakukan kegiatan politik praktis berada pada nilai rata-rata 3,49 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkan hal ini untuk lakukan evaluasi berkala terhadap pemahaman anggota tentang netralitas politik dan dampak pada integritas institusi. Pada indikator menelantarkan keluarga berada pada rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik, untuk meningkatkan hal ini sebaiknya ada program kesejahteraan keluarga, program ini dapat berupa acara rekreasi, pendidikan keluarga, atau pelatihan manajemen stress.

Selain beberapa masukan di atas, disiplin kerja dapat di optimalkan dengan kepemimpinan tegas dan teladan, pelatihan dan pendidikan rutin, membangun budaya disiplin, hal ini sesuai dengan penelitian (Ichsan, Surlanta and Nasution, 2020), semakin baik disiplin kerja pada organisasi akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan.

## **2. Kepuasan Kerja Pada Polres Pematangsiantar**

Kepuasan Kerja Merupakan gambaran mengenai perasaan dan sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tercermin dari sikap positif atau negatif yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap pekerjaannya dan jabatannya. Kepuasan kerja memiliki empat dimensi yaitu prestasi, pendapatan, kondisi tempat kerja dan rekan kerja.

Berdasarkan hasil rekapitulasi responden mengenai kepuasan kerja pada Polres Pematangsiantar masuk pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,62 dengan kriteria jawaban baik. Namun hasil rekapitulasi penyebaran kuesioner masih terdapat beberapa indikator yang berada di

bawah rata-rata indikator lain yaitu pada dimensi prestasi dengan indikator memiliki kecakapan dalam menyelesaikan tugas berada pada nilai rata-rata 3,17 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkan hal ini adakan pelatihan khusus tentang manajemen waktu dan prioritas tugas untuk anggota pelatihan ini dapat membantu anggota mengelola waktu mereka dengan lebih efektif.

Pada dimensi kondisi tempat kerja dengan indikator lingkungan fisik pada Polres Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 3,17 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkan hal ini sebaiknya memberikan arahan pada semua anggota untuk menjaga kebersihan dan suasana pada Polres Pematangsiantar. Pada indikator keamanan dan keselamatan pada Polres Pematangsiantar memperoleh nilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik, untuk meningkatkannya sebaiknya dalam melaksanakan pekerjaan anggota lebih berhati-hati.

Selain beberapa masukan di atas, kepuasan kerja dapat di optimalkan dengan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, komunikasi terbuka dan transparansi, hal ini sesuai dengan penelitian (Agustina, 2019), dengan adanya kepuasan kerja yang baik akan berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi.

## **3. Kinerja Pegawai Pada Polres Pematangsiantar**

Kinerja adalah tanggung jawab yang dimiliki seorang pegawai dalam pencapaian hasil kerja secara keseluruhan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Pegawai dilatih untuk

memiliki kinerja yang bagus agar tujuan organisasi berjalan dengan lancar karena kinerja pegawai adalah aspek yang penting dalam kemajuan organisasi.

Berdasarkan hasil rekapitulasi responden mengenai kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar masuk pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban baik. Namun hasil rekapitulasi penyebaran kuesioner masih terdapat beberapa indikator yang berada di bawah rata-rata indikator lain yaitu pada dimensi komunikasi dengan indikator keefektifan dalam menyampaikan informasi berada pada nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, untuk meningkatkan hal ini sebaiknya dalam menyampaikan informasi pada media sudah benar-benar akurat, dan sesuai dengan keadaan yang terjadi.

Pada dimensi pengendalian emosi dengan indikator kemampuan mengendalikan emosi berada pada rata-rata 3,26 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkan hal ini diselenggarakan pelatihan manajemen stres dan kontrol emosi yang dirancang untuk membantu anggota mengembangkan keterampilan pengelolaan emosi yang lebih baik dalam situasi tekanan kerja dan sesama anggota dapat memberikan arahan guna dalam penenangan diri dalam situasi yang ada.

Pada dimensi kerja sama dengan indikator kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja berada pada rata-rata 3,09 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkannya sebaiknya dapat dilakukan pengawasan terhadap anggota terkhusus dalam memberikan tenggat dalam menyelesaikan masalah dan dapat memberikan reward terhadap anggota yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik

guna dalam meningkatkan semangat kerja terhadap anggota.

Selain beberapa masukan di atas, kinerja pegawai dapat di optimalkan dengan menetapkan tujuan yang jelas, tingkatan keterlibatan pegawai, hal ini sesuai dengan penelitian (Lazuardi and Harahap, 2024), dengan adanya kinerja pegawai yang baik menghasilkan tingkat kepercayaan publik yang lebih tinggi terhadap institusi kepolisian.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan.**

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai disiplin kerja pada Polres Pematangsiantar berkriteria baik. Dimensi menjauhi larangan dengan indikator bertindak selaku perantara bagi pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia demi kepentingan pribadi mendapatkan rata-rata tertinggi. Sedangkan untuk dimensi menjauhi larangan dengan indikator melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia mendapatkan nilai dengan rata-rata terendah
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai kepuasan kerja pada Polres Pematangsiantar berkriteria baik. Dimensi prestasi pada indikator kualitas hasil kerja pegawai mendapatkan nilai rata-rata tertinggi. Sedangkan untuk dimensi prestasi dengan indikator memiliki kecakapan dalam menyelesaikan tugas

dan dimensi kondisi tempat kerja dengan indikator lingkungan fisik pada Polres Pematangsiantar.mendapatkan nilai dengan rata-rata terendah

3. Hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar berkriteria baik. dimensi empati dengan indikator dukungan antar rekan kerja mendapatkan rata-rata tertinggi. Sedangkan untuk dimensi kerja sama dengan indikator kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja mendapatkan nilai dengan rata-rata terendah
4. Hasil analisis regresi linear menyatakan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar, baik secara simultan maupun parsial.
5. Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar. Sedangkan nilai koefisien determinasi menyatakan tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar yang diuraikan oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja
6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menyatakan uji F H0 ditolak, artinya kinerja pegawai mampu diukur melalui disiplin kerja dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada Polres Pematangsiantar.
7. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menyatakan uji t H0 ditolak, terhadap anggota.

berarti kinerja pegawai mampu diukur melalui disiplin kerja dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada Polres Pematangsiantar.

### **Saran**

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja pada Polres Pematangsiantar sebaiknya untuk melakukan breafing harian untuk mengingatkan anggota tentang pentingnya untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan juga lakukan evaluasi berkala terhadap pemahaman anggota tentang netralitas politik dan dampak pada integritas institusi.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Polres Pematangsiantar sebaiknya lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan, serta melakukan pelatihan khusus tentang manajemen waktu dan prioritas tugas untuk dapat membantu anggota mengelola waktu mereka dengan lebih efektif dan juga memberikan arahan pada semua anggota untuk menjaga kebersihan dan suasana pada Polres Pematangsiantar.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Polres Pematangsiantar sebaiknya dilakukan pengawasan terhadap anggota terkhusus dalam memberikan tenggat dalam menyelesaikan masalah dan dapat memberikan reward terhadap anggota yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik guna dalam meningkatkan semangat kerja
4. Berhubungan dengan adanya

keterbatasan penulis dan waktu yang terbatas, hasil penelitian ini memiliki banyak kekurangan. Oleh karenanya, sebaiknya peneliti berikutnya supaya dapat menambahkan atau masukkan lebih banyak variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, tanggung jawab serta variabel lainnya yang belum dibahas pada penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016) *Concept & Indicator Human Resources Management : For Management Research*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Agustina, T. (2019) ‘**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan**’, *jurnal of management and Business*, Vol. 2, No. Available at: <https://ejournal.uinsaid.ac.id/index.php/relevance/article/view/1869>
- Ambarita, G.T. *et al.* (2018) ‘**Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar**’, *Manajemen*, Vol 4, No. Available at: <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/97>.
- Amirullah (2015) **Pengantar Manajemen**. Edisi ke-1. Mitra Wacana Media. Available at: [https://www.google.co.id/books/edition/Pengantar\\_Manajemen/sryjEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Pengantar_Manajemen/sryjEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0)
- Chamirayah, Hariyadi, M. and Hartati, S. (2022) ‘**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan Melalui Kemampuan Kerja**’, *Ekonomika*, Vol 9 No. Available at: <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/212>
- Ichsan, R., Surianta, E. and Nasution, L. (2020) ‘**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJENDAM)-I Bukit Barisan Medan**’, 28, no. 2. Available at: <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/62>
- Iskandar and Yuhansyah (2018) **Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja**. Jakarta: Medai Sahabat Cendekia. Available at: [https://www.google.co.id/books/edition/PENGARUH\\_MOTIVASI\\_KETIDAKAMANAN\\_KERJA\\_TE/LkJ7DwAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/PENGARUH_MOTIVASI_KETIDAKAMANAN_KERJA_TE/LkJ7DwAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0)
- Jaenudin (2021) *Leader: Member Exchange*, **Meningkatkan Kepuasan Kerja**. Pasaman Barat: CV Azka Pustaka. Available at: [https://www.google.co.id/books/edition/LEADER\\_MEMBER\\_EXCHANGE\\_Meningkatkan\\_KEPU/NXJXEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/LEADER_MEMBER_EXCHANGE_Meningkatkan_KEPU/NXJXEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0)
- Lazuardi, B. and Harahap, M. (2024) ‘**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil**

- Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara**, *Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen*, Vol.2, No. Available at: <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1917>.
- Lubis, S. *et al.* (2018) **PENGANTAR MANAJEMEN**. Edited by A. Ikhsan. MADENATERA QUALIFIEDPUNLISHER.
- Mangkunegara, A.P. (2017) **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Cetakan 13. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. Available at: [https://books.google.co.id/books/about/Manajemen\\_sumber\\_daya\\_manusia\\_perusahaan.html?id=WpohOAAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_sumber_daya_manusia_perusahaan.html?id=WpohOAAACAAJ&redir_esc=y)
- Maria, S. (2021) **Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai**. Jakarta: Nes Media Pustaka. Available at : [https://www.google.co.id/books/edition/Faktor\\_faktor\\_yang\\_Memengaruhi\\_Kepuasan/4a1JEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Faktor_faktor_yang_Memengaruhi_Kepuasan/4a1JEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0)
- Metris, D. *et al.* (2024) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. Available at: [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia/WTgFEQAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/WTgFEQAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0)
- Masram and Mu'ah (2015) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan 1. Surabaya: Penerbit Zifatama Publisher.
- Nirmalasary, T., Zamzam, F. and Marnisah, L. (2020) **'Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Personil Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sumatera Selatan'**, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan*, Volume 3 N. Available at: <https://ejournal.pps-unisti.ac.id/index.php/JIASK/article/view/30>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (2003).**
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tentang Pengawasan dan Pengendalian Aparatur Sipil Negara, 2022 (2022) Perpres.**
- Riyadi, S. (2022) **Peran Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**. Yogyakarta: Jejak Pustaka. Available at: [https://www.google.co.id/books/edition/Peran\\_Motivasi\\_Kerja\\_Stres\\_Kerja\\_dan\\_Kep/HMWPEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Peran_Motivasi_Kerja_Stres_Kerja_dan_Kep/HMWPEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0)
- Robbins, S. and Coulter, M. (2016) **Manajemen**. 13th edn. Jakarta: Erlangga.
- Rodrigo, Kuruppu and Pathirana (2022) **'The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance'**, *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, Vol 22(2): Available at: <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i230541>.
- Rumasukun, M.R. *et al.* (2019) **Dasar-Dasar Manajemen sumber daya Manusia**. Edited by M.Y. Noch. Medan.

- Ruyatnasih, Y. and Megawati, L. (2018) **PENGANTAR MANAJEMEN : Teori, Fungsi dan Kasus**. 2nd edn. CV. ABSOLUTE MEDIA.
- Sari, D., Aima, H. and Elfiswandi (2024) **Kinerja Guru: Rekonstruksi Literasi Digital dan Kepuasan Kerja**. Jakarta: CV. Gita Lentera. Available at: [https://www.google.co.id/books/edition/KINERJA\\_GURU\\_Rekonstruksi\\_Literasi\\_Digit/-Hn1EAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/KINERJA_GURU_Rekonstruksi_Literasi_Digit/-Hn1EAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0)
- Sinambela, L.P. (2018) **Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja**. Cetakan ke. Edited by Suryani and R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara. Available at: [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia/\\_AUIEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/_AUIEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0)
- Sinambela, L.P. and Sinambela, S. (2019) **MANAJEMEN KINERJA : PENGELOLAAN, PENGUKURAN, DAN IMPLIKASI KERJA**. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sisca *et al.* (2020) **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. 1st edn. Edited by J. Simarmata. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono (2017) **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Cetakan ke. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunarso, B. (2021) **Perilaku Organisasi**. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Suryani, L. (2022) **Peningkatan Komitmen Profesi Melalui Iklim Organisasi Kepribadian dan Kepuasan Kerja Dosen**. Surabaya: Cipta Media Nusantara. Available at: [https://www.google.co.id/books/edition/PENINGKATAN\\_KOMITMEN\\_PROFESI\\_MELALUI\\_IKL/8FGkEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/PENINGKATAN_KOMITMEN_PROFESI_MELALUI_IKL/8FGkEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0)
- Sutrisno, E. (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. 3rd edn. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaifuddin *et al.* (2023) **Memahami Faktor Penentu: Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**. Indramayu: Adanu Abimata. Available at: [https://www.google.co.id/books/edition/Memahami\\_Faktor\\_Penentu\\_dalam\\_Meningkatk/\\_HjCEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Memahami_Faktor_Penentu_dalam_Meningkatk/_HjCEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=0)
- Wibowo (2017) **Manajemen Kinerja**. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, V.R. *et al.* (2015) **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. 3rd edn. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta