

# Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Di Kecamatan Pademangan

Sukimin<sup>1\*</sup>, Muhammad Firzah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup>muhammad.firzah@stiami.ac.id

\*Corresponding Author

## ARTICLE INFO

### Article history :

R Received : Maret 19, 2025

Revised : Mei 20, 2025

Accepted : Juni 12, 2025

### Keywords :

Professionalism;  
motivation working;  
work discipline;



Copyright (c) 2026  
Jurnal Reformasi Administrasi:  
Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan  
Masyarakat Madani

## ABSTRACT

Nowadays, people's lives have undergone many changes as a result of the progress that has been achieved in the previous development process and the rapid progress in science and technology. The changes that can be felt now are the changes in people's mindsets towards being more critical. This is possible because every day the community is getting smarter and increasingly understands their rights and obligations as citizens. Such community conditions demand the presence of a government that is able to meet various demands of needs in all aspects of their lives. This study aims to determine the effect of professionalism. The work discipline of employees and their work motivation on improving the performance of Satpol PP. The population in this study were 60 members of Satpol PP in Pademangan District. Using a saturated sample technique with a negative Likert scale technique with an interval of 5. Data analysis techniques with multiple linear regression. The conclusion of this study is that professionalism, work discipline and motivation have a positive effect on the dependent variable (Y) Performance. And professionalism, work discipline and motivation simultaneously affect the performance (Y) of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) in Pademangan District

## PENDAHULUAN

Salah satu tujuan Peraturan Daerah (Perda) yang dikeluarkan oleh Pemerintah daerah (Pemda) adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Penegakan Perda merupakan wujud awal dari terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satpol PP adalah salah satu perangkat daerah, baik pemerintah daerah, pemerintah daerah kabupaten, ataupun pemerintah daerah kota yang dibentuk untuk menegakkan Perda dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), menyelenggarakan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Untuk itu, kinerja Satpol PP didasarkan pada tujuan, sasaran strategis, dan target kinerja yang telah ditentukan.

Setiap organisasi ataupun institusi tentunya memiliki kendala dalam proses pelaksanaan tugasnya, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja dari pegawai, untuk meningkatkan tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi karena dengan memiliki kinerja yang baik, suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah dibuat dan ditetapkan tersebut, maka organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67). Masalah kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau institusi, peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi

pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Agar maksimal hasil yang didapatkan.

Keberadaan Satpol PP sangat dibutuhkan dalam menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Pegawai Satpol PP yang dibutuhkan diharapkan profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Untuk itu Satpol PP harus mengedepankan profesionalisme dan tentunya tidak boleh keluar dari rambu-rambu yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (Tawaang, et al., 2020).

Jika Satuan Polisi Pamong Praja bisa menyelenggarakan tugas dan fungsinya dengan baik maka akan dapat meminimalisir gangguan yang dapat menghambat jalannya pembangunan di wilayah Pademangan Timur. Oleh karena itu dibutuhkan aparatur yang kompeten dan profesional untuk bisa mengimplementasikan tugas dan fungsi yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku (Lasut, et al., 2016).

Anggota Satpol PP selain profesional juga dituntut untuk disiplin, kedua aspek tersebut dinilai mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, selain faktor profesionalisme juga bagaimana seorang pegawai juga dapat meningkatkan kedisiplinan dalam pelaksanaan kinerja karyawan, Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai, dkk (2021:68), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja anggota Satpol PP yang baik itu harus ditanamkan dalam diri setiap anggota, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap anggota. Tingkat kehadiran dari anggota Satpol PP di Kelurahan Pademangan Timur dalam menjalankan tugasnya merupakan hal yang sangat diperhatikan, karena merupakan salah satu indikator tingkat kedisiplinan. Berdasarkan pengamatan awal menduga bahwa kurang disiplinnya para anggota ditandai dengan masih banyaknya anggota yang terlambat masuk kerja atau pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerjanya, tidak ada di ruangan pada saat jam kerja, dan/ atau pada saat pimpinan tidak di kantor.

Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Pademangan Timur membutuhkan kinerja pegawai yang maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, dimana profesionalisme, disiplin kerja dan motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja anggota Satpol PP. Hal ini dimaksudkan agar dalam pencapaian sasaran strategis kinerja dinas dapat tercapai, Untuk pencapaian tersebut, maka sasaran kinerja yang ingin dicapai harus dioptimalkan, sehingga diharapkan dapat bekerja secara profesional sesuai bidang tugasnya masing-masing.

Permasalahan kinerja pegawai merupakan masalah yang serius untuk disikapi. Kinerja anggota Satpol PP akan berdampak terhadap pelayanan publik yang saat ini masih banyak dijumpai, sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat baik yang disampaikan melalui media massa maupun secara langsung, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap anggota Satpol PP. Berdasarkan permasalahan tersebut, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dicapai agar memberikan kontribusi positif terhadap kinerja anggota di Satuan Polisi Pamong Praja Kelurahan Pademangan Timur.

## KAJIAN LITERATUR

### 1. Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu sikap yang perlu dimiliki oleh seorang pegawai dalam dunia kerja. Profesionalisme juga dapat artikan sebagai sikap mental dalam bentuk komitmen para pegawai di setiap organisasi perusahaan atau institusi agar dapat mewujudkan dan meningkatkan kemampuannya sesuai aturan serta etika yang berlaku. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri

suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalisme sendiri diambil dari kata dasar profesional, profesional artinya ahli dalam bidangnya.

Menurut Sedarmayanti (2020:178), bahwa profesional adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan atau latihan tertentu, dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Sedangkan menurut Daryanto (2016) menjelaskan bahwa profesional berasal dari kata profesi yang mempunyai makna menunjukkan pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan pada pekerjaan itu. Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

## **2. Disiplin Kerja**

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2021:33), disiplin adalah setiap persorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan dan penilaian terhadap pegawai yang kurang dan bahkan tidak disiplin dalam bekerja. Sehingga seorang pegawai yang memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai, dkk (2021:68), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Afandi (2020), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## **3. Motivasi Kerja**

Menurut Enny (2019:17), Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan yang lainnya (Hasibuan, 2019:141).

## **4. Kinerja**

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2020:25), kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. maka di suatu organisasi kinerja pegawai harus didukung oleh sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Menurut pendapat lain, Simamora (2019:39) Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas- tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam tesis ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2022:12), metode penelitian deskriptif yakni suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Populasi dari penelitian ini adalah anggota satpol PP Kecamatan Pademangan yang berjumlah 60 orang dan menggunakan sampel jenuh. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pademangan dengan obyek penelitian beralamat di Jl. Budi Mulia No.13, RT.12 RW.11, Pademangan Barat, Pademangan, Jakarta Utara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai satpol PP pada kantor Kecamatan Pademangan dengan karakteristik dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

	Profesionalisme	Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja
N Valid	60	60	60	60
Missing	0	0	0	0
Mean	24.52	23.90	33.60	33.43
Median	24.00	24.00	32.00	32.00
Mode	24	24	32	32
Std. Deviation	2.127	4.074	4.219	4.435
Minimum	18	18	24	24
Maximum	30	30	40	40
Sum	1471	1434	2016	2006

Sumber : Output SPSS

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa jumlah responden adalah sebanyak 60. Profesionalisme (X1), mempunyai rata-rata sebesar 24.52 dengan standar deviasi sebesar 2.127. Disiplin Kerja (X2) mempunyai rata-rata sebesar 23.90 dengan standar deviasi sebesar 4.074. Motivasi (X3) mempunyai rata-rata sebesar 33.60 dengan standar deviasi sebesar 4.219 dan variabel dependen Kinerja (Y) mempunyai rata-rata sebesar 33.43 dengan standar deviasi sebesar 4.435.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Profesionalisme

No Item	r Hitung & Nilai Sigifikan	r Tabel & Sigifikan 0.05	Ket.
X1.1	.584	0.25	Valid
	.000	0.05	
X1.2	.567	0.25	Valid
	.000	0.05	
X1.3	.734	0.25	Valid
	.000	0.05	
X1.4	.616	0.25	Valid
	.000	0.05	
X1.5	.678	0.25	Valid
	.000	0.05	

X1.6	.747	0.25	Valid
	.000	0.05	

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 2 mengenai uji validitas variabel profesionalisme (X1) diatas dengan jumlah responden atau sampel 60, sejumlah 6 butir pernyataan pada tabel diatas menunjukkan hasil r hitung pada variabel profesionalisme pegawai memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,25 dan jika dilihat dari signifikansinya bahwa nilai signifikan masing-masing item pernyataan < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil validitas test dari variabel profesionalisme dapat dikatakan valid dalam penelitian ini dan dapat dikatakan responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel profesionalisme mengungkapkan variabel profesionalisme (X1) layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.** Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No Item	r Hitung & Nilai Sigifikan	r Tabel & Sigifikan 0.05	Ket
X2.1	.419	0.25	Valid
	.000	0.05	
X2.2	.564	0.25	Valid
	.000	0.05	
X2.3	.583	0.25	Valid
	.000	0.05	
X2.4	.7587	0.25	Valid
	.000	0.05	
X2.5	.615	0.25	Valid
	.000	0.05	
X2.6	.678	0.25	Valid
	.000	0.05	

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 3 mengenai uji validitas disiplin kerja (X2) diatas dengan jumlah responden atau sampel 60, sejumlah 6 butir pernyataan pada tabel diatas menunjukkan hasil r hitung pada variabel disiplin kerja memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,25 dan jika dilihat dari signifikansinya bahwa nilai signifikan masing-masing item pernyataan < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil validitas test dari variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid dalam penelitian ini dan dapat dikatakan responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel disiplin kerja mengungkapkan variabel disiplin kerja (X2) layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.** Uji Valisitas Variabel Motivasi

No Item	r Hitung & Nilai Sigifikan	r Tabel & Sigifikan 0.05	Ket
X3.1	.358	0.25	Valid
	.000	0.05	
X3.2	.387	0.25	Valid
	.000	0.05	
X3.3	.467	0.25	Valid
	.000	0.05	
X3.4	.383	0.25	Valid
	.000	0.05	
X3.5	.276	0.25	Valid
	.008	0.05	

X3.6	.387	0.25	Valid
	.000	0.05	
X3.7	.449	0.25	Valid
	.000	0.05	
X3.8	.386	0.25	Valid
	.000	0.05	

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 4 mengenai uji validitas variabel motivasi kerja (X3) diatas dengan jumlah responden atau sampel 60, sejumlah 8 butir pernyataan pada tabel diatas menunjukkan hasil r hitung pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,25 dan jika dilihat dari signifikansinya bahwa nilai signifikan masing-masing item pernyataan  $< 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil validitas test dari variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid dalam penelitian ini dan dapat dikatakan responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel motivasi kerja mengungkapkan variabel motivasi kerja (X3) layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5.** Uji Validitas Variabel Kinerja

No Item	r Hitung & Nilai Sigifikan	r Tabel & Sigifikan 0.05	Ket
Y1	.576	0.25	Valid
	.000	0.05	
Y2	.494	0.25	Valid
	.000	0.05	
Y3	.474	0.25	Valid
	.000	0.05	
Y4	.489	0.25	Valid
	.000	0.05	
Y5	.457	0.25	Valid
	.000	0.05	
Y6	.427	0.25	Valid
	.000	0.05	
Y7	.497	0.25	Valid
	.000	0.05	
Y8	.399	0.25	Valid
	.000	0.05	

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 5 mengenai uji validitas variabel kinerja (Y) diatas dengan jumlah responden atau sampel 60, sejumlah 8 butir pernyataan pada tabel diatas menunjukkan hasil r hitung pada variabel kinerja memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,25 dan jika dilihat dari signifikansinya bahwa nilai signifikan masing-masing item pernyataan  $< 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil validitas test dari variabel kinerja dapat dikatakan valid dalam penelitian ini dan dapat dikatakan responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel kinerja mengungkapkan variabel kinerja (Y) layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 6.** Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	$\alpha$	Keterangan
1	Profesionalisme (X1)	0.769	0.70	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.778	0.70	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0.764	0.70	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.742	0.70	Reliabel

Sumber : Output SPSS

Pada tabel 6 diatas, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwasanya dari uji reliabilitas yang dilakukan kepada 60 sampel atau responden, variabel Profesionalisme (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja (Y) nilai *koefisien cronbach's alpha* diatas 0,70 sehingga terbukti bahwa instrument penelitian tersebut adalah reliabel. Hal itu dapat dilihat dari tabel hasil olahan SPSS masing-masing variabel dibawah ini.

**Tabel 7.** Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.04786783
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.048
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Output SPSS

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan table 7, diatas, dapat diketahui hasil dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, variabel Profesionalisme (X1), Disiplin Krja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja (Y) memiliki nilai signifikan  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Sehingga dapat dilakukan analisis pada uji-uji selanjutnya dalam penelitian ini.

**Tabel 8.** Uji Heterokedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized		Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	Coefficients Beta	
1	(Constant)	-.231	3.830		-.067	.885
	Profesionalisme (X1)	-.124	.108		-.108	.364
	Disiplin Kerja (X2)	.055	.068		.087	.382
	Motivasi (X3)	.053	.035		.128	.327

a. Dependent Variable: ABS\_Res1

Sumber : Output SPSS

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastitas. Uji heterokedasitas dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel

independennya. Ada tidaknya heterokedasitas dapat diketahui dengan melihat tingkat signifikansinya terhadap 0.05. Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji heterokedasitas pada variabel Profesionalisme Kerja (X1) dengan tingkat signifikan  $0.364 > 0.05$ , variable Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat signifikan  $0.382 > 0.05$  dan variable Motivasi Kerja (X3) dengan tingkat signifikan  $0.327 > 0.05$ . maka kesimpulan dari hasil tersebut bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

**Tabel 9.** Uji Multikolenearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.630	6.168		2.737	.005		
	Profesionali Sme (X1)	.376	.188	.185	2.062	.035	.877	1.126
	Disiplin Kerja (X2)	.387	.125	.318	3.820	.002	.813	1.084
	Motivasi (X3)	.147	.065	.176	2.218	.046	.876	1.046

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Output SPSS

Dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas adalah jika nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai Vif  $< 10,00$  maka tidak terjadi adanya indikasi multikolonieritas. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Profesionalisme Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10.00$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel independen Profesionalisme Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) tidak terdapat multikolonieritas.

**Tabel 10.** Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.637	6.159		2.8575	.005
	Professionalism E (X1)	.343	.177	.184	2.244	.044
	Disiplin Kerja (X2)	.332	.115	.338	3.611	.007
	Motivasi (X3)	.203	.063	.176	2.127	.055

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS

Uji signifikansi parsial / Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil uji signifikansi parsial diatas dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung Profesionalisme (X1) yaitu (2.244)  $>$  t table (0,05/2; 60-3-1) (2.00324) sehingga dapat disimpulkan Profesionalisme (X1) secara parsial berpengaruh positif sebesar 34.3% terhadap Kinerja (Y) yang artinya H1 diterima dan H01 ditolak.

2. Nilai t hitung Disiplin Kerja (X2) yaitu  $(3.611) > t \text{ table } (0,05/2; 60-3-1) (2.00324)$  sehingga dapat disimpulkan Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif sebesar 33.2% terhadap Kinerja (Y) yang artinya H2 diterima dan H02 ditolak.
3. Nilai t hitung Motivasi (X3) yaitu  $(2.127) > t \text{ table } (0,05/2; 60-3-1) (2.00324)$  sehingga dapat disimpulkan Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif sebesar 20.3% terhadap Kinerja (Y) yang artinya H3 diterima dan H01 ditolak.

**Tabel 11.** Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.049	2	166.120	10.300	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1670.931	54	15.935		
	Total	2138.890	58			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Profesionalisme (X1)

Sumber : Output Spss

Dalam penelitian ini pengujian Simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen atau bebas Profesionalisme (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Pada tabel Anova diatas, terlihat bahwa nilai F = 10.300 dengan nilai signifikan F = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan F < 0,05 yang artinya masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Maka dengan kata lain ada pengaruh Profesionalisme (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) artinya H4 diterima dan H04 ditolak.

**Tabel 12.** Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.536	.564	4.114

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Profesionalisme (X1)

Sumber : Output SPSS

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R-square) adalah 0,536 atau 53.6%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Profesionalisme (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) secara simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53.6% dan sisanya 46.4% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain diluar penelitian.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Profesionalisme (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan uji t Profesionalisme (X1) terhadap Kinerja (Y), Nilai t hitung Profesionalisme (X1) yaitu  $2.244 > t \text{ table } 2.00324$  sehingga dapat disimpulkan Profesionalisme (X1) secara parsial berpengaruh positif sebesar 34.3% terhadap Kinerja (Y) yang artinya H1 diterima dan H01 ditolak. Kemudian dari hasil uji F bahwa secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

**2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan uji t Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), Nilai t hitung Disiplin Kerja (X2) yaitu  $3.611 > t \text{ table } 2.00324$  sehingga dapat disimpulkan Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif sebesar 33.2% terhadap Kinerja (Y) yang artinya H2 diterima dan H02 ditolak.

### 3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji t Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y), Nilai t hitung Motivasi Kerja (X3) yaitu  $2.127 > t \text{ table } 2.00324$  sehingga dapat disimpulkan Motivasi (X3) secara parsial berpengaruh positif sebesar 20.3% terhadap Kinerja (Y) yang artinya H3 diterima dan H01 ditolak.

### 4. Pengaruh Profesionalisme (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda Uji F, Profesionalisme (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan indikator bahwa nilai  $F = 10.300$  dengan nilai signifikan  $F = 0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $F < 0,05$  yang artinya masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Maka dengan kata lain ada pengaruh Profesionalisme (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar 53.6%, artinya H4 diterima dan H04 ditolak.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan Pengaruh Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Di Kecamatan Pademangan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai t hitung  $X1 > t \text{ tabel}$  sehingga H01 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (X1) yaitu Profesionalisme berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Di Kecamatan Pademangan. Dengan kata lain semakin baik Profesionalisme maka akan meningkatkan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Di Kecamatan Pademangan.
2. Sesuai dengan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai t hitung  $X2 > t \text{ tabel}$  sehingga H02 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (X2) yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Di Kecamatan Pademangan. Dengan kata lain semakin baik Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Di Kecamatan Pademangan.
3. Sesuai dengan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai t hitung  $X3 > t \text{ tabel}$  sehingga H03 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (X1) yaitu Motivasi berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Di Kecamatan Pademangan. Dengan kata lain semakin baik Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Di Kecamatan Pademangan.
4. Sesuai hasil Uji F, Profesionalisme, Disiplin Kerja Dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Di Kecamatan Pademangan. Dengan indikator bahwa nilai  $F = 10.400$  dengan nilai signifikan  $F = 0.000 < 0.05$ . Maka dengan kata lain ada pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja (Y) artinya H4 diterima dan H04 ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Afandi, S. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 235-246.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Daryanto. (2016). *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja: Guru Profesional*. Gava Media. Yogyakarta.

- Enny, W. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ubhara Manajemen Press. Surabaya.
- Lasut, F., Kimbal, M., & Waleleng, G. (2016). Profesionalisme Aparatur Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Minahasa Tenggara Dalam Pelaksanaan Tugas Penegakkan Peraturan Daerah. *Jurnal Ilmiah Society*, 3(20), 86-102.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Sinambela. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). CV Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tawaang, T. A., Lengkong, F., & Londa, V. (2020). Pengaruh Profesionalisme Aparat Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(90).