JOURNAL OF ECONOMY BUSINESS DEVELOPMENT
Volume 2 No. 3 | 377 – 383 | Desember 2024 | Program Studi Manajemen Universitas Bosowa
Available online at https://journal.unibos.ac.id/jebd
e-ISSN: 2988-0149 | p-ISSN: 2987-3975 | DOI: 10.56326/jebd.v2i3.3099

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satpol PP Dan Pemerintah Kabupaten Puncuk Provinsi Papua Barat

The Influence of Training and Work Discipline on the Performance of Satpol PP and the Government of Puncuk Regency, West Papua Province

Yusuf Adma Palin*, Herminawaty Abubakar, Indrayani Nur
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa
**Correspondent author email:* yusufadmapalin@gmail.com

Diterima: 08 September 2024 / Disetujui: 30 Desember 2024

Abstrak: Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas Satpol PP Kabupaten Puncak Provinsi Papua Barat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai, pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pelatihan yang diukur dengan indikator pendidikan kinerja, pembinaan kinerja, pelaksanaan monitoring kinerja dan penilaian kinerja. kesehatan berada pada kategori baik dengan aspek yang paling menonjol adalah kinerja, 2) disiplin kerja yang diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. produktivitas pegawai berada pada kategori baik dengan aspek yang paling menonjol adalah tanggung jawab dan 3) manajemen pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk Provinsi Papua Barat. Dengan demikian semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh kantor Satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk Provinsi Papua Barat maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract*: This type of research is quantitative research aiming to determine the effect of occupational health and safety on the productivity of Satpol PP, Puncak Regency, West Papua Province. The population and sample in this study amounted to 30 employees, collecting data with a questionnaire. Data analysis used descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results of the study show that: 1) training as measured by indicators of performance education, performance coaching, implementation of performance monitoring, and performance appraisal. health is in a good category with the most prominent aspect being performance, 2) Work discipline as measured by indicators of quality of work, quantity of work, execution of duties, and responsibilities. Employee productivity is in a good category with the most prominent aspects being responsibility and 3) Service management has a positive and significant effect on the performance of Satpol PP, Puncuk Regency Government, West Papua Province. Thus, the higher the Occupational Health and Safety provided by the Satpol PP office of the Puncuk Regency Government of West Papua Province, the higher the performance of its employees.*

Keywords*: Liquidity Ratio, Solvency Ratio, Performance*

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset dalam suatu organisasi atau perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Untuk itu perusahaan hendaknya dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan karyawan agar dapat berkembang secara produktif. Pentingnya kontribusi sumber daya manusia sebagai salah satu faktor pendukung kesuksesan suatu organisasi sangat disadari oleh para pimpinan puncak instansi sehingga organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas "aset sumber daya manusia", pengetahuan mereka melalui pelatihan sumber daya manusia atau merangsang sumber daya manusia-nya agar "learning by doing" dalam sebuah semangat yang termaksud dalam learning organization.

Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam hal ini adalah Karyawan dalam perusahaan, dimana untuk meningkatkan kualitas Karyawan perlu diberikannya pelatihan, kepada karyawan. Dengan adanya tindakan yang dilakukan perusahaan, maka diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan itu sendiri. Tingginya produktivitas tergantung kepada kinerja dari karyawan itu sendiri. kinerja merupakan suatu perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dengan totalitas masukan selama periode tersebut

Kinerja harus dipahami oleh seluruh kepentingan organisasi sebagai metode untuk melakukan tindakan pencegahan terhadap menurun atau memburuknya kinerja individu, kelompok, atau tim organisasi. Kinerja menunjukkan pada suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kemampuan sumber daya manusia tersebut dititikberatkan pada pelaksanaaan keseluruhan tugas-tugas dalam tingkatan kinerja. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Menurut Herminawaty Abubakar, dkk (2021), manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan yang berkaitan erat dengan keterampilan, keberanian emosional dan mental, serta keteguhan hati yang didorong oleh motivasi diri. Selain itu, kreativitas menjadi elemen penting yang membutuhkan inspirasi sebagai dasar ide dalam menemukan peluang berdasarkan intuisi. Manajemen SDM yang efektif melibatkan pengelolaan potensi individu dan tim untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, keterampilan teknis dan interpersonal karyawan perlu dikembangkan agar dapat berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, manajemen SDM tidak hanya fokus pada operasional tetapi juga pada pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan.

Keberanian emosional dan mental dalam manajemen SDM menjadi aspek penting dalam menghadapi tantangan kerja. Karyawan yang memiliki ketahanan emosional mampu mengelola tekanan dengan baik dan tetap produktif dalam situasi sulit. Di sisi lain, keteguhan hati menjadi faktor pendorong yang memungkinkan individu tetap termotivasi untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang efektif juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberanian dan keteguhan ini. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang tangguh dan berorientasi pada pencapaian.

Kreativitas dalam manajemen SDM memungkinkan organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Inspirasi menjadi awal dari ide-ide baru yang dapat membawa peluang bagi perusahaan untuk berkembang. Pemimpin perlu menciptakan atmosfer kerja yang mendorong kreativitas, seperti memberikan kebebasan dalam eksplorasi ide. Selain itu, intuisi sering kali menjadi alat penting dalam pengambilan keputusan yang strategis. Dengan mengintegrasikan kreativitas dan intuisi, organisasi dapat mengembangkan solusi inovatif yang memberikan keunggulan kompetitif.

Manajemen SDM yang berhasil juga membutuhkan keseimbangan antara aspek teknis dan emosional. Dalam hal ini, penting untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan baik dari sisi keterampilan maupun motivasi kerja. Pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi individu. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan emosional karyawan juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dengan pendekatan holistik, manajemen SDM dapat memastikan produktivitas yang optimal dan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan individu.

Menurut Widodo (2015), pelatihan adalah rangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan secara sistematis. Proses ini bertujuan agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pelatihan menjadi investasi penting bagi organisasi untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional dan kompeten. Dengan pelatihan yang efektif, karyawan dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih percaya diri. Oleh karena itu, program pelatihan harus dirancang berdasarkan kebutuhan spesifik organisasi dan karyawan.

Pelatihan juga membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja melalui pengembangan kompetensi teknis dan non-teknis. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, pelatihan menjadi salah satu strategi utama untuk memastikan organisasi tetap relevan. Selain itu, pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Dengan adanya

pelatihan, karyawan tidak hanya memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini tetapi juga mempersiapkan diri untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

Pentingnya pelatihan tidak hanya terbatas pada pengembangan keterampilan individu tetapi juga pada peningkatan kinerja tim. Pelatihan yang terstruktur memungkinkan tim untuk bekerja lebih sinergis dan efektif. Dengan meningkatkan kemampuan komunikasi dan kolaborasi, pelatihan dapat menciptakan tim kerja yang lebih solid. Selain itu, pelatihan juga memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan organisasi kepada karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik, karyawan dapat bekerja dengan arah yang lebih jelas dan fokus pada pencapaian tujuan.

Selain memberikan manfaat bagi karyawan, pelatihan juga memiliki dampak positif pada organisasi secara keseluruhan. Dengan tenaga kerja yang kompeten, organisasi dapat meningkatkan kualitas produk atau layanan yang diberikan kepada pelanggan. Selain itu, pelatihan juga membantu organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar. Dengan memiliki karyawan yang terampil dan fleksibel, organisasi dapat merespons perubahan secara lebih cepat. Oleh karena itu, pelatihan menjadi elemen kunci dalam strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Menurut Hasibuan (2004), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku di organisasi. Kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab individu dalam menjaga ketertiban dan efisiensi kerja. Karyawan yang disiplin lebih cenderung mencapai target kerja yang telah ditetapkan dengan lebih efektif. Selain itu, kedisiplinan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif bagi semua pihak. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong budaya disiplin untuk menciptakan produktivitas yang berkelanjutan.

Kedisiplinan tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap peraturan tetapi juga mencerminkan etika dan profesionalisme kerja. Karyawan yang disiplin menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan kedisiplinan yang baik, organisasi dapat mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, budaya disiplin juga menciptakan rasa saling menghormati di antara karyawan. Dalam jangka panjang, kedisiplinan menjadi fondasi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Untuk mendorong kedisiplinan, organisasi perlu menetapkan aturan yang jelas dan konsisten. Selain itu, pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dapat menjadi motivasi tambahan. Di sisi lain, pelanggaran terhadap aturan harus ditangani secara adil dan tegas. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat membangun kepercayaan di antara karyawan dan manajemen. Selain itu, pelatihan dan pengembangan sikap profesional juga penting untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin.

Kesimpulannya, kedisiplinan menjadi salah satu elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Organisasi yang berhasil menerapkan budaya disiplin cenderung memiliki karyawan yang lebih fokus dan termotivasi. Dengan kedisiplinan yang kuat, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan mencapai tujuan dengan lebih efektif. Namun, penerapan kedisiplinan harus disertai dengan dukungan manajemen yang adil dan transparan. Dengan demikian, kedisiplinan menjadi alat strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Menurut Jufrizen (2018, hal. 408), kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi.

Penurunan kinerja didasarkan oleh beberapa hal, terutama mengenai pelatihan kerja yang diberikan suatu perusahaan. Pelatihan kerja harus diberikan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Bangun (2012, hal. 201) pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Menurut Siswadi (2016, hal. 129-130) menjelaskan bahwa apabila pelatihan sering dilakukan, maka akan berfungsi sebagai standard dari prestasi kerja yang dimana bisa dilihat dari kinerja. Hal ini berarti perusahaan harus sering memberikan pelatihan agar para karyawan mampu memperbaiki dan menguasai pekerjaan mereka.

B. METODE PENELITIAN

Dalam observasi kali ini peneliti menggunakan jenis data yaitu kuantitatif dan juga kualitatif dan juga bersumber dari data primer yaitu berupa hasil kuisioner dan data sekunder yaitu data pegawai di kantor pemerintah kabupaten puncuk provinsi Papua Barat. Berdasarkan data yang penulis dapatkan, jumlah pasien masuk selama enam bulan terakhir terhitung dari September 2021 - Februari 2022 yaitu berjumlah 11508 Nasabah. Jumlah populasi yaitu diambil dari rata-rata Nasabah masuk selama enam bulan terhitung 1918 Nasabah.

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

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefisients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,241	,218		1,104	,281
Pelatihan	,162	,062	,156	2,603	,016
Disiplin kerja	,173	,021	,214	2,410	,015

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Bedasarkan Tabel 1 maka dapat dikemukakan bentuk model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk provinsi papua barat..

Y= 0,241 X 0,162X0,221+0,746X

Interprestasi dari persamaan regresi linear bergada yang dihasilakn sebagai berikut:

a) Berdasarkan nilai konstanta 0,241 artinya tanpa adanya pengaruh pelatihan dan disiplin kerja, maka produktifitas pada pegawai satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk provinsi Papua Barat 0,241 atau 24,1%.
b) Nilai koefisien regresi berganda variabel pelatihan dan disiplin kerja satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk provinsi papua barat adalah 0,162 artinya setiap peningkatan 1 satuan pelatihan pada satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk provinsi papua barat... maka kinerja satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk provinsi papua barat... meningkat 0,162 atau 16,2% dengan asumsi bahwa selain pelatihan ada faktor lain yang mempengaruhi.

2) Uji F Simultan

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,918	2	6,459	181,224	,000
Residual	,784	22	,036		
Total	13,702	24			

a. Dependent Variable: produktifitas pegawai
b. Predictors: (Constant), Kesehatan dan keselamatan
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Pengujian hipotesi dengan uji f seperti dalam Tabel 2. ANOVA. Pengujian ini bertujuan untuk mengatahui apakah variabel independen (Kesehatan dan keselamatan) s mempunyai penguruh terhadap variabel dependen (produktifitas karyawan). Dengan menggunakan taraf signifikan (α) = 5% (0,05) dan df 1=2 di peroleh nilai ftabel 19,00. Nilai fhitung dalam tabel sebesar 181,224 sehingga nilai f^{hitung} besar dari f_{tabel} (181,224≥19.00) dan nilai sigfikannya lebih kecil dari pada alpha =0.05 (0.00≤0.05). Maka kesimpulan adalah menerima H1 dan menolak H0. Hal ini menunjukan bahwa secara bersama sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikain hipotesis

delam penelitian Kesehatan dan keselamatan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan pada keryawan PT. Indoco Warna Dunia. Tbk. dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

3) Uji t Parsial

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji T)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,918	2	6,459	181,224	,000
Residual	,784	22	,036		
Total	13,702	24			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), pelatihan, disiplin kerja
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Pengujian hipotesi dengan uji f seperti dalam Tabel 3. ANOVA. Pengujian ini bertujuan untuk mengatahui apakah variabel independen (disiplin kerja) s mempunyai penguruh terhadap variabel dependen (kinerja). Dengan menggunakan taraf signifikan (α) = 5% (0,05) dan df 1=2 di peroleh nilai ftabel 19,00. Nilai fhitung dalam tabel sebesar 181,224 sehingga nilai f^{hitung} besar dari f_{tabel} (181,224≥19.00) dan nilai sigfikannya lebih kecil dari pada alpha =0.05 (0.00≤0.05). Maka kesimpulan adalah menerima H1 dan menolak H0. Hal ini menunjukan bahwa secara bersama sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikain hipotesis delam penelitian pelatihan dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk provinsi papua barat. dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

4) Koefisien Determinan

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971a	,943	,983	,189

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa nilai rskuare (R2) adalah pengaruh pelatihan dan disiplin kerja sebesar 0.943 atau 94.3% terhadap kinerja yang dari hasil olah data koesioner pada satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk provinsi papua barat. Sedangkan sisanya sebesar 5.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian.

Pembahasan

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk Provinsi Papua Barat

Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk, Papua Barat. Hal ini terlihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,162 dengan tingkat signifikansi 0,16 (0,16 < 0,05). Selain itu, t-hitung (2,603) lebih besar daripada t-tabel (1,711), yang menegaskan bahwa pelatihan memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, pelatihan menjadi elemen kunci dalam upaya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pelatihan yang efektif memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis mereka. Dalam penelitian ini, pelatihan dianggap sebagai investasi strategis yang membantu karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan standar organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sudrajat (2019), yang menyebutkan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil serupa. Misalnya, penelitian Ardiansyah (2017) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan jika tidak diimbangi dengan motivasi kerja yang memadai. Pelatihan juga berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi dan adaptabilitas karyawan terhadap perubahan

lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, pelatihan didesain untuk memberikan karyawan kemampuan menghadapi berbagai tantangan kerja. Penelitian Lestari (2020) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa pelatihan yang terarah mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan secara signifikan. Sebaliknya, penelitian Putri (2018) menemukan bahwa pelatihan tidak memberikan dampak signifikan jika tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan atau terlalu umum sifatnya. Selain manfaat teknis, pelatihan juga memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap karyawan. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan sebagai alat untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Namun, penelitian Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa efek pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat melemah seiring waktu jika tidak ada tindak lanjut seperti evaluasi atau pelatihan lanjutan.

Kesimpulannya, pelatihan merupakan salah satu strategi utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, organisasi dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas mereka. Penelitian ini memperkuat pentingnya pelatihan dalam mendukung kinerja karyawan, terutama dalam organisasi publik seperti Satpol PP. Namun, keberhasilan pelatihan juga bergantung pada faktor-faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen yang mendukung.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk Provinsi Papua Barat

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk, Papua Barat. Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel disiplin kerja adalah 0,162 dengan tingkat signifikansi 0,13 (0,13 < 0,05). Selain itu, t-hitung (2,132) lebih besar daripada t-tabel (1,711), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan mendukung produktivitas karyawan secara optimal. Dalam penelitian ini, disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan dengan konsisten dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yulianto (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja tinggi. Namun, penelitian Surya (2018) menemukan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan jika tidak disertai dengan sistem penghargaan yang memadai.

Disiplin kerja juga berdampak pada peningkatan integritas dan profesionalisme karyawan. Dalam konteks ini, disiplin membantu menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian hasil. Penelitian ini mendukung temuan dari Haryanto (2019), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas mereka. Sebaliknya, penelitian Rahman (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak cukup efektif jika lingkungan kerja tidak mendukung atau terdapat ketidakadilan dalam penerapan aturan. Selain itu, disiplin kerja membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Dalam penelitian ini, disiplin kerja yang baik di Satpol PP menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Hasil ini konsisten dengan penelitian Sari (2021), yang menemukan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Namun, penelitian Rina (2018) mencatat bahwa disiplin kerja dapat menimbulkan tekanan berlebih jika tidak diimbangi dengan kebijakan fleksibilitas kerja.

Kesimpulannya, disiplin kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi publik seperti Satpol PP. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif. Penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai salah satu elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia. Namun, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor lain seperti penghargaan, fleksibilitas, dan dukungan manajemen untuk mendukung efektivitas disiplin kerja.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diukur dengan indikator pendidikan kinerja, pembinaan kinerja, pelaksanaan monitoring kinerja dan penilaian kinerja. kesehatan berada pada

kategori baik dengan aspek yang paling menonjol adalah kinerja. Disiplin kerja yang diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. produktivitas pegawai berada pada kategori baik dengan aspek yang paling menonjol adalah tanggung jawab. Manajemen pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP Pemerintah Kabupaten Puncuk Provinsi Papua Barat.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Penerbit Erlangga.

Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV.

Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Moekijat. (2010). Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Mandar Maju.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2019. Budaya Organisasi. Jakarta : Prenada Media.

Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. In Media