

PENGARUH KONFLIK, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KABUPATEN ACEH TIMUR

Iqbal Rullah¹, Riny Chandra², Dhian Rosalina^{3*}

^{1,2,3*)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh Tengah, Langsa, Aceh, 24416
e-mail: dhian.rosalina@unsam.ac.id^{3*)}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik, motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah (Satpol PP dan WH) Kabupaten Aceh Timur. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan simple random sampling yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak yaitu sebanyak 86 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu persamaan regresi linear berganda, uji hipotesis menggunakan uji parsial (t-test), uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t diketahui konflik dengan nilai t sig. sebesar $0,000 < 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, motivasi dengan nilai t sig. sebesar $0,000 < 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dan kepuasan kerja dengan nilai t sig. sebesar $0,000 < 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil uji F diketahui nilai F sig. sebesar $0,000 < 0,05$ artinya konflik, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kontribusi variabel konflik, motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur sebesar 0,852 atau sama dengan 85,2%, sementara sisanya 0,148 atau 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan dan kemampuan pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Konflik, Motivasi, Kepuasan Kerja

Abstract

This study was conducted to determine the effect of conflict, motivation and job satisfaction on work discipline of The Civil Service Police Unit and Wilayatul Hisbah (Satpol PP and WH) East Aceh Regency. The sampling technique used in this study is probability sampling by using simple random sampling, namely taking samples from the population randomly as many as 86 respondents. The data analysis method used in this research is multiple linear regression equation, hypothesis testing using partial test (t-test), F test and coefficient of determination test (R^2). The results of the t test are known to conflict with the t sig value. of $0,000 < 0,05$ has a significant effect on employee work discipline, motivation with a t sig value. of $0,000 < 0,05$ has a significant effect on employee work discipline, and job satisfaction with the t sig value. of $0,000 < 0,05$ has a significant effect on employee work discipline. The results of the F test are known to be the Fsig value. of $0,000 < 0,05$, meaning that conflict, motivation and job satisfaction have a significant effect on the work discipline of The Civil Service Police Unit and Wilayatul Hisbah employees of East Aceh Regency. The results of the determination coefficient test (R^2) show that the contribution of conflict variables, motivation and job satisfaction effects the work discipline of The Civil Service Police Unit and Wilayatul Hisbah employees of East



Aceh Regency by 0,852 or equal to 85,2%, while the remaining 0,148 or 14,8% is influenced by other variables not examined in this study such as leadership and employee abilities.

Keywords: *Work Discipline, Conflict, Motivation, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2013). Disiplin kerja merupakan satu hal yang harus ditanamkan pada diri seseorang, sebagai kesadaran yang diperlukan untuk dapat mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku didalam sebuah organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja. Peraturan sangat diperlukan sebagai pedoman serta arahan bagi para pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. Untuk dapat menciptakan disiplin kerja yang baik perlu diperhatikan beberapa faktor yang menjadi penyebab kurangnya disiplin pada sebuah instansi diantaranya ialah konflik, kurangnya motivasi dan kepuasan kerja bagi setiap individu pegawai.

Konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi (Rivai, 2011). Konflik merupakan sebuah proses interaksi sosial yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan baik secara fisik maupun non fisik. Konflik biasanya timbul di dalam dunia kerja, karena adanya masalah dalam berkomunikasi, hubungan pribadi yang kurang baik antara sesama rekan kerja maupun pimpinan, dan adanya selisih paham pada saat menjalankan tugas baik dalam internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Sehingga konflik dapat menimbulkan pengaruh negatif terhadap diri seseorang, yaitu mempengaruhi tingkat disiplin kerja yang baik apabila konflik sering terjadi di dalam dunia kerja.

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Winardi, 2016). Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pada diri para pegawai dengan adanya dorongan lebih maka pegawai akan lebih berusaha secara maksimal dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan (Priansa, 2016). Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara apa yang mereka terima saat ini dengan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima, dengan kata lain kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan.

Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Aceh Timur, peneliti tertarik menjadikannya sebagai obyek penelitian dikarenakan permasalahan yang terjadi dan belum adanya peneliti lain yang melakukan penelitian dalam judul ini. Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Aceh Timur tingkat kedisiplinan masih rendah. Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada jam masuk kerja di pagi hari keadaan kantor masih sepi, masih banyaknya pegawai yang masuk terlambat atau tidak sesuai dengan jam masuk kerja, hal ini sangat perlu diperhatikan agar tidak menjadi sebuah budaya yang memberikan nilai negatif terhadap instansi.

Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur, instansi milik pemerintah ini mempunyai tugas yaitu memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah (Qanun), Peraturan Gubernur, Keputusan Gubernur, melakukan sosialisasi, pengawasan, pembinaan, penyidikan dan membantu pelaksanaan hukuman dan lingkup peraturan Perundang-undangan di bidang Syariat Islam. Kedisiplinan yang baik merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap organisasi maupun perusahaan tergantung dari para pegawai yang menerapkannya. Untuk melihat tingkat disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur, maka peneliti ingin mengukur disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur.

Salah satu faktor yang menjadikan kedisiplinan masih rendah pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur ialah konflik. Konflik sering sekali terjadi pada saat para pegawai sedang menjalankan tugas untuk menertibkan keamanan bagi masyarakat atau pedagang yang berjualan di sepanjang jalan lintas daerah Kabupaten Aceh Timur, adanya persepsi ataupun pendapat-pendapat yang berlawanan yang menimbulkan konflik terutama konflik yang sering terjadi antar pegawai dan masyarakat. Akibat dari adanya konflik sehingga menyebabkan timbulnya rasa malas, turunnya semangat kerja untuk kembali ke kantor.

Selain konflik, motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Motivasi pada diri setiap individu pada dasarnya berbeda-beda untuk dapat bekerja lebih baik. Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur masih kurang, hal tersebut terlihat dari kurang semangatnya pegawai untuk datang ke kantor, masih banyaknya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan serta sikap dan perilaku para pegawai yang kurang bersemangat pada saat jam bekerja.

1.1. Hubungan antara Konflik terhadap Disiplin Kerja

Konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindari, konflik sering muncul dan terjadi disebabkan salah satunya yaitu karena perbedaan pendapat atau perbedaan pandangan. Konflik erat kaitannya dengan kedisiplinan, semakin sering konflik terjadi akan berakibat terhadap absensi maupun kedisiplinan, namun sebaliknya semakin rendahnya konflik yang terjadi maka semakin berkurangnya absensi terhadap para pegawai dan meningkatkan kedisiplinan. Menurut Robbins (2014) mengemukakan dua tipe konflik, yaitu konflik fungsional adalah sebuah konfrontasi diantara kelompok yang menambah keuntungan kinerja organisasi. Konflik disfungsional adalah setiap konfrontasi atau interaksi diantara kelompok yang merugikan organisasi atau menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Wijono (2010) bila upaya penanganan dan pengelolaan konflik karyawan dilakukan secara efektif maka dampak positif akan muncul melalui perilaku yang dinampakkan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia potensial dengan berbagai akibat seperti; meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan dalam menggunakan waktu bekerja, meningkatkan hubungan kerjasama yang produktif, meningkatkan motivasi kerja, semakin berkurangnya tekanan-tekanan, banyaknya karyawan yang dapat mengembangkan kariernya.

1.2. Hubungan antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan semangat kerja dalam mencapai sebuah tujuan, motivasi memiliki hubungan dengan disiplin dikarenakan tujuan dari motivasi sendiri salah satunya adalah untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi sangat penting dalam upaya

untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut Saydam (2010) tujuan pemberian motivasi salah satunya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai karena pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif sehingga membantu organisasi untuk bertahan. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberi kepuasan kerja kepada pegawai dengan harapan pegawai akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan membaik.

1.3. Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang, apabila seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya maka dapat meningkatkan kedisiplinan bagi setiap individu pegawai yang bekerja di sebuah instansi pemerintah atau perusahaan. Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, dan ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan–kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Beberapa faktor yang diungkapkan termasuk ke dalam dimensi–dimensi pada kepuasan kerja, sehingga kerja juga mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam perusahaan, artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin pegawai tersebut. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin pegawai tersebut juga rendah (Hasibuan, 2014).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5.

2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Aceh Timur yang berjumlah 110 pegawai.

2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* adalah dengan cara pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *simple random sampling* adalah dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan teknik simple random sampling adalah karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi tersebut. Jumlah sampel diambil berdasarkan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{(1 + N \times (e)^2)} \dots\dots\dots(1)$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasi N = 110 dengan asumsi tingkat kesalahan e = 5%, maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{(1 + N \times (e)^2)}$$

$$n = \frac{110}{(1 + 110 \times (0,05)^2)}$$

$$n = 86,274 \text{ dibulatkan menjadi } 86$$

Jadi dari perhitungan diatas, untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 86 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 86 orang yang merupakan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur, identitas karakteristik dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin dan usia. Identitas karekteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Identitas Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	83	96,5%
2	Perempuan	3	3,5%
Total		86	100%

Sumber: Kuesioner, data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari total 86 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 83 orang (96,5%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang (3,5%). Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dengan persentase sebanyak 83 orang (96,5%).

Identitas karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Identitas Karekteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 21 Tahun	1	1,2%
2	22 – 30 Tahun	1	1,2%
3	31 – 40 Tahun	9	10,4%
4	41 – 50 Tahun	60	69,8%
5	>50 Tahun	15	17,4%
Total		86	100%

Sumber: Kuesioner, data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari total 86 responden yang berusia < 21 Tahun sebanyak 1 orang (1,2%), yang berusia 22 - 30 Tahun sebanyak 1 orang (1,2%), yang

berusia 31 - 40 Tahun sebanyak 9 orang (10,4%), yang berusia 41 - 50 Tahun sebanyak 60 orang (69,8%), dan yang berusia > 50 Tahun sebanyak 15 orang (17,4%). Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa responden yang berusia 41 - 50 Tahun lebih dominan dengan persentase sebanyak 60 orang (69,8%).

3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:52) uji validitas adalah alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dengan taraf signifikan 5% akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka item pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total item.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

Berdasarkan penjelasan diatas hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Corrected item total correlation	Keterangan
Konflik (X ₁)	1. Tekanan kerja	Butir 1	0,823	Valid
		Butir 2	0,864	Valid
	2. Banyaknya tuntutan tugas	Butir 3	0,906	Valid
		Butir 4	0,944	Valid
	3. Kurangnya kebersamaan keluarga	Butir 5	0,871	Valid
		Butir 6	0,770	Valid
	4. Sibuk dengan pekerjaan	Butir 7	0,481	Valid
		Butir 8	0,823	Valid
	5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan	Butir 9	0,864	Valid
		Butir 10	0,191	Tidak Valid
Motivasi (X ₂)	1. Kebutuhan fisiologis	Butir 1	0,940	Valid
		Butir 2	0,968	Valid
	2. Kebutuhan rasa aman	Butir 3	0,936	Valid
		Butir 4	0,873	Valid
	3. Kebutuhan sosial dan rasa memiliki	Butir 5	0,528	Valid
		Butir 6	0,723	Valid
	4. Kebutuhan harga diri	Butir 7	0,757	Valid
		Butir 8	0,351	Tidak Valid
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	Butir 9	0,873	Valid
		Butir 10	0,201	Tidak Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	1. Persepsi terhadap pekerjaan	Butir 1	0,938	Valid
		Butir 2	0,893	Valid

Variabel	Indikator	Item	Correted item total correlation	Keterangan
	2. Persepsi terhadap upah	Butir 3	0,811	Valid
		Butir 4	0,559	Valid
	3. Persepsi terhadap promosi	Butir 5	0,771	Valid
		Butir 6	0,687	Valid
	4. Persepsi terhadap pengawasan	Butir 7	0,396	Valid
		Butir 8	0,333	Tidak Valid
	kerja	Butir 10	0,396	Valid
Disiplin Kerja (Y)	1. Tanggung jawab	Butir 1	0,632	Valid
		Butir 2	0,402	Valid
	2. Prakarsa	Butir 3	0,773	Valid
		Butir 4	0,537	Valid
	3. Kerja sama	Butir 5	0,629	Valid
		Butir 6	0,618	Valid
	4. Ketaatan	Butir 7	0,618	Valid
		Butir 8	0,618	Valid

Sumber: Kuesioner, data diolah (2021)

Menurut Ghazali (2016:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji statistic Cronbach Alpha (α), suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Berdasarkan penjelasan diatas hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik (X_1)	0,779	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,773	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,759	Reliabel
Disiplin kerja (Y)	0,741	Reliabel

Sumber: Kuesioner, data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa hasil uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Sehingga dengan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih dari 0,70 yang dinyatakan cukup dan tinggi untuk penelitian.

3.4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS.23 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	T	Sig. t
Konstanta	19,712	7,760	0,000
Konflik	0,294	3,767	0,000
Motivasi	0,354	4,593	0,000
Kepuasan Kerja	0,043	0,473	0,637
F	= 164,020		
Sig. F	= 0,000		

Sumber: Kuesioner, data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 19,712 + 0,294X_1 + 0,354X_2 + 0,043X_3 \dots\dots\dots(2)$$

3.5. Hasil Uji Hipotesis

3.5.1. Hasil Parsial (t-Test)

Uji parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (konflik, motivasi dan kepuasan kerja) secara masing-masing terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Dengan nilai signifikan 0,05, uji parsial dalam penelitian ini dianalisis dengan alat bantu SPSS. 23. Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat dari hasil uji parsial (t-Test) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel konflik (X_1) nilai t.sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti konflik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Aceh Timur.
2. Hasil uji t variabel motivasi (X_2) nilai t.sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Aceh Timur.
3. Hasil uji t variabel kepuasan kerja (X_3) nilai t.sig sebesar $0,637 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Aceh Timur.

3.5.2. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (konflik, motivasi dan kepuasan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Dengan nilai signifikan 0,05, uji F dalam penelitian ini di analisis dengan alat bantu SPSS. 23. Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat dari hasil uji F dengan nilai F.sig sebesar $0,000 < 0,05$, jika membandingkan nilai F hitung dengan F tabel diketahui nilai F hitung sebesar $164,020 >$ nilai F tabel sebesar 2,72 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel konflik, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Aceh Timur.

3.6. Pengaruh Konflik, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

3.6.1. Pengaruh Konflik terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Konflik merupakan suatu sikap maupun perilaku seseorang yang menunjukkan rasa tidak suka, bertentangan serta rasa ketidaksesuaian terhadap orang lain atau kelompok tertentu, sering terjadinya konflik dapat menimbulkan pengaruh yang negatif terhadap diri seseorang. Penelitian yang dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Aceh Timur terhadap para pegawainya, konflik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dikarenakan permasalahan yang sering terjadi menimbulkan stres dan semangat kerja menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulana,

Sukomo dan Aziz (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen konflik terhadap disiplin kerja Karyawan Toko Gunasalma Kawali.

3.6.2. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Motivasi merupakan sebuah dorongan atau dukungan positif yang diberikan kepada seseorang yang dapat menumbuhkan semangat kerja serta mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan. Penelitian yang dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur terhadap para pegawainya, motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dikarenakan apabila tidak ada dorongan atau motivasi yang diberikan baik itu dari atasan maupun sesama rekan kerja seseorang akan merasa bahwa ia tidak diperdulikan maupun diperhatikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Nurbudiawati (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dan ada pengaruh yang cukup besar antara variabel motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Taronggong Kidul Kabupaten Garut.

3.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang baik secara positif maupun secara negatif mengenai penilaian terhadap apa yang dilakukannya, kepuasan kerja seperti pandangan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin merasa puas seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan maka akan semakin berdampak baik pula karena disiplin kerja yang maksimal dapat timbul berdasarkan rasa senang terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur terhadap para pegawainya, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, yang berarti hampir seluruh pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur merasa puas dengan pekerjaannya saat ini sehingga kepuasan kerja tidak mempengaruhi disiplin kerja para pegawainya. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pangadilan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh konflik, motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur.
3. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur.
4. Konflik, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Timur.

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya perhatian lebih dari seorang pemimpin dalam mengarahkan atau menyelesaikan konflik yang terjadi serta dibentuknya tim khusus seperti SDM yang handal dalam menangani permasalahan konflik yang terjadi baik di dalam instansi maupun diluar



- instansi pada saat para pegawai sedang menjalankan tugas, seringkali konflik terjadi dapat menimbulkan sisi negatif dari dalam diri setiap individu pegawai.
2. Pemberian motivasi juga sangat dibutuhkan bagi para pegawai baik itu dari atasan maupun dari rekan kerja, adanya motivasi dapat lebih meningkatkan semangat kerja seperti seseorang sedang diperhatikan dan diberi dukungan.
 3. Penambahan ilmu bagi para pembaca yang tertarik dengan variabel yang saya teliti dan diharapkan agar peneliti lain atau peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah variabel maupun menggunakan variabel yang berbeda diluar dari penelitian ini.

REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulana Ibrahim, Dea, Sukomo, & Basari, Aziz. (2020). Pengaruh Penerapan Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Studi Kasus pada Toko Gunasalma Kawali). *Business Management and Enterpreneurship Journal*, 2 (3), 116-129.
- Pratama, Regi, & Nurbudiwati. (2016) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tagorong Kidul Kabupaten Garut, *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 7 (2), 10-19.
- Priansa, D. J. (2016) *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, Timothy A, Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.