

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI BIDANG SAT RESKRIM PADA SATUAN POLRES METRO BEKASI KOTA

Xiane Briaventi Agenginardi¹, Zeinyta Azra Haroen², Rini Wijayaningsih³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: xianeageng@gmail.com¹

Article History

Received : 24-10-2023

Revised : 30-10-2023

Accepted : 05-11-2023

Kata Kunci: Disiplin; Kinerja; Motivasi

Keywords: Discipline; Motivation; Performance

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi, pada Kinerja Anggota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana dalam penelitian ini menggunakan perhitungan Purposive Sampling. Populasi dalam penelitian ini Anggota Polri di Bidang Sat Reskrim pada Satuan Polres Metro Bekasi Kota dengan sampel 93 responden. Berdasarkan hasil penelitian, uji simultan (f) Variabel Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Variabel Kesiapan Kerja dengan nilai (f- hitung) sebesar $116.142 > 3.096$ (f-tabel) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian uji determinasi (R²) dihasilkan bahwa korelasi antara dua variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 71.5 %.

ABSTRACT

This research aims to examine the effect Discipline and Motivation, on Performance. The method used in this study is a quantitative method, which in this study uses purposive. The population in the field of police on a unit of Polres Metro Bekasi Kota. with a sample of 93 respondents. Based on the results of the study, in the simultaneous test (f) the Discipline and Motivation variables simultaneously have a positive effect on the Performance Variable with a value (f-count) of $116.142 > 3.096$ (f-table) with a significant value of $0.000 < 0.05$. Then the determination test (R²) resulted that the correlation between the two variables Discipline (X1) and Motivation (X2) Performance (Y) was 71.5 %.

PENDAHULUAN

Disiplin dalam suatu instansi Polri merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapat perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan bentuk sikap yang berbeda. Disiplin dalam dunia kerja berpengaruh kuat terhadap jalannya instansi dan kelangsungan hidup instansi. Peran kedisiplinan yang sangat strategis penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu instansi,

merupakan salah satu motif yang mendorong seseorang untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kualitas dari seorang anggota seringkali dianggap sebagai faktor terpenting keberhasilan atau kegagalan suatu instansi. Disiplin di Polres Metro Bekasi Kota, merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja para anggota Polri di satuan instansi Polres Metro Bekasi Kota. Aturan tersebut berupa nilai dan norma yang telah disetujui oleh anggota Polri agar bersikap profesional dalam menjalankan tugas. Motivasi yang ada pada diri seluruh anggota Polri di Polres Metro Bekasi Kota menentukan kinerja instansi, karena adanya pemberian motivasi dari pimpinan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seluruh anggota Polri Polres Metro Bekasi Kota dapat bekerja secara optimal sesuai kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan suatu instansi Polri. Polres Metro Bekasi Kota merupakan aparatur negara yang berfungsi dalam keamanan dan ketertiban yang ditunjuk untuk menjamin terpeliharanya situasi, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam lembaga kepolisian terdapat beberapa anggota yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing yang biasa disebut sebagai anggota kepolisian. Anggota kepolisian juga dapat dikatakan sebagai penegak hukum yang mengatur tata tertib dan keamanan terhadap negara untuk menciptakan suasana tentram atau damai di lingkungan masyarakat.

Satuan Reskrim Polres Metro Bekasi Kota adalah satuan unit kerja di Polres Metro Bekasi Kota ini memiliki tugas pokok membina dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana termasuk fungsi Identifikasi dan fungsi Laboratorium Forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan administrasi penyidikan PPNS sesuai ketentuan-ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

Untuk mendukung kinerja anggotanya yang baik, Satuan Reskrim Polres Metro Bekasi Kota harus memberikan fasilitas yang lengkap dan menarik dalam bentuk lingkungan kerja yang kondusif, demi terwujudnya kinerja yang baik. Satuan Reserse dan Kriminal Polres Metro Bekasi Kota yang bergerak membina fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana memiliki jumlah anggota sebanyak 93 orang. Adapaun data yang diperoleh peneliti mengenai kinerja anggota Polri dari PERKAP RI No. 2 Tahun 2021 tentang penilaian kinerja anggota Polri dalam pasal 28 sebagai berikut:

Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja Anggota Polri No. 2 Tahun 2021

No	Kategori	Penilaian
1.	Baik Sekali	81 – 100
2.	Baik	71 – 80
3.	Cukup	61 – 70
4.	Kurang	60 – Kebawah

Sumber: Data diolah SPSS 26

Dari standar penilaian kinerja Satuan Reskrim Polres Metro Bekasi Kota, didapatkan hasil akumulasi tahunan periode tahun 2021 hingga 2022 sebagai berikut:

Tabel 2. Standar Penilaian Kinerja Anggota Polri No. 2 Tahun 2021

Tahun	Kriteria				Jumlah Anggota
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	
2021	-	-	-	41	158
2022	-	75	-	-	158

Sumber: Data diolah SPSS 26

Dalam penilaian kinerja anggota tersebut masih belum dicapainya target kinerja maksimal yaitu “Sangat Baik” dan masih ada yang masuk kategori “Kurang” hal ini disebabkan oleh beberapa instrumen yang mempengaruhi kinerja, dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu anggota Polri di satuan Polres Metro Bekasi Kota yang berpangkat Bripda, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja anggota adalah disiplin kerja, walaupun anggota sudah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, anggota juga membutuhkan kedekatan, motivasi dan kepekaan dari pimpinan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan juga menjadi penurunan dan peningkatan dalam mencapai kinerja anggota yang maksimal. Masih adanya kategori penilaian Kurang mengindikasikan belum tercapainya target kinerja yang maksimal yaitu Sangat Baik hal tersebut merupakan permasalahan serius yang harus dihadapi dan diatasi oleh pihak instansi.

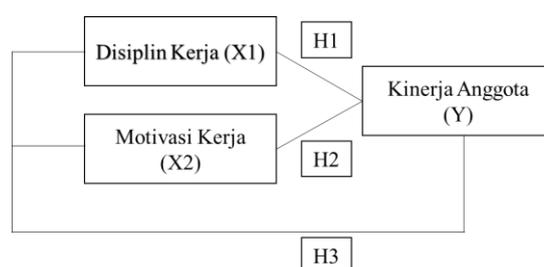
Menurut Siahaan & Bahri (2019) motivasi adalah acuan internal untuk melakukan tindakan dan pekerjaan yang dilakukan secara tegas sesuai dengan tanggung jawan seseorang. Pada akhirnya, motivasi ini berasal dari adanya komunikasi antar individu atau dengan lingkungan sekitarnya. Menurut Fachreza et al., (2018), motivasi adalah suatu yang acuan energi yang dihasilkan oleh kegembiraan suasana hati dan perasaan individu dan memungkinkan untuk bekerja sama secara menyeluruh untuk mencapai tujuan yang memuaskan secara individu.

Sebagai Anggota Polri yang dikenal disiplin tinggi seharusnya tidak melakukan hal tersebut. Padahal meninggalkan wilayah tanpa mendapat ijin yang sah dari pimpinan sudah tertera dalam PP No 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri Pasal 6 Point (b) dan penjatuhan tindakan disiplin dilaksanakan seketika dan langsung pada saat diketahuinya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota. Penjatuhan hukuman dan Peraturan pelanggaran disiplin tersebut sudah tertera pada PP No 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri.

Hal ini dapat terjadi karena adanya pengabaian sikap disiplin. Disiplin sebenarnya merupakan salah satu elemen yang paling penting untuk diterapkan dalam organisasi, dalam pencapaian tujuan organisasi terutama jika dikaitkan kinerja anggota polri yang merupakan sosok yang seharusnya melindungi dan mengayomi masyarakat.

Menurut Hamali (2018), disiplin kerja merupakan suatu energi yang dapat berkembang didalam tubuh pegawai agar dapat menyesuaikan diri dengan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Sedangkan menurut Sinambela et al., (2016), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk merubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi instansi atau perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin sebagai variable terikat telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun belum banyak yang melakukan di instansi Polri. Dalam penelitian sebelumnya masih banyak perbedaan hasil penelitiannya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat suatu kesenjangan (*gap*), perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja Anggota. Maka untuk menjawab fenomena tersebut, dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2018) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan pengetahuan yang diperoleh dengan menggunakan statistik atau metode kuantifikasi (pengukuran) lainnya.

Menurut Sujarweni (2018) populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang mempunyai ciri-ciri dan sifat-sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan darinya ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasinya seluruh Anggota Sat Reskrim Polres Metro Bekasi Kota sebanyak 158 Anggota Menurut Astria (2018), berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian diambil menggunakan *non-random sampling* sebagai teknik pengambilan sampel dan menggunakan rumus *slovin*.

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

Menurut Astria (2018) rumus slovin merupakan metode praktis untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel dengan syarat jumlah populasi yang relatif besar dan sudah diketahui. Penentuan banyaknya sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian perlu memperhatikan batas toleransi kesalahan yang ditetapkan. Sampel yang digunakan sebanyak 93 Anggota Sat Reskrim berdasarkan perhitungan rumus slovin. Analisis data dilakukan dengan program SPSS.

Jenis dan Sumber Data Dalam penelitian ini menggunakan jenis sumber data primer. Data primer adalah sumber data yang mengumpulkan sendiri langsung kepada pengumpul data ditempat penelitian yang dilakukan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

No	Variabel	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	DISIPLIN KERJA (X1)			
	Pertanyaan 1	0.728	0.2039	Valid
	Pertanyaan 2	0.742	0.2039	Valid
	Pertanyaan 3	0.744	0.2039	Valid
	Pertanyaan 4	0.718	0.2039	Valid
	Pertanyaan 5	0.761	0.2039	Valid
	Pertanyaan 6	0.745	0.2039	Valid
	Pertanyaan 7	0.77	0.2039	Valid
	Pertanyaan 8	0.707	0.2038	Valid
2	MOTIVASI KERJA (X2)			
	Pertanyaan 1	0.72	0.2039	Valid
	Pertanyaan 2	0.734	0.2039	Valid
	Pertanyaan 3	0.766	0.2039	Valid
	Pertanyaan 4	0.776	0.2039	Valid
	Pertanyaan 5	0.741	0.2039	Valid
	Pertanyaan 6	0.656	0.2039	Valid
	Pertanyaan 7	0.702	0.2039	Valid
	Pertanyaan 8	0.745	0.2039	Valid

3	KINERJA ANGGOTA (Y)			
	Pertanyaan 1	0.72	0.2039	Valid
	Pertanyaan 2	0.76	0.2039	Valid
	Pertanyaan 3	0.749	0.2039	Valid
	Pertanyaan 4	0.849	0.2039	Valid
	Pertanyaan 5	0.613	0.2039	Valid
	Pertanyaan 6	0.619	0.2039	Valid
	Pertanyaan 7	0.749	0.2039	Valid
	Pertanyaan 8	0.849	0.2039	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas koefisiensi korelasi butir pertanyaan pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel memiliki nilai rhitung $>$ r tabel berdasarkan hal tersebut maka dapat diputuskan bahwa masing-masing item pertanyaan telah valid dan dapat lanjut ke uji realibilitas.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Disiplin Kerja	0.879	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.872	Reliabel
3	Kinerja Anggota	0.880	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $>$ 0.70. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 5.** Uji Normalitas

N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.3307642
		7
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.061
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diatas, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,091. Karena nilai probabilitas p, yakni 0.091 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi.

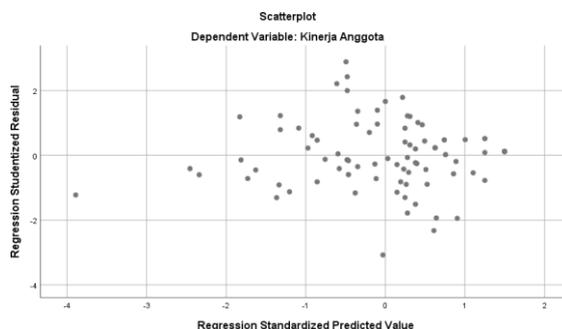
Uji Multikolinieritas**Tabel 6.** Uji Multikolinieritas

Variable Bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Disiplin Kerja	0.344	2,911	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.344	2,911	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,344 > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 2,911 < 10, Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 26

Terlihat pada tampilan grafik *scatterplot* diatas, bahwa titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan data tersebut menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, analisis dengan menggunakan *scatter plot* memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil *plotting*.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.715	2.357
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Anggota				

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,845 + 0,754 X1 + 0,313 X2$$

Model persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut:

Konstanta = 2.729

Apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) maka variabel dependent (Kinerja Anggota) nilainya adalah 2.729.

Koefisien Disiplin Kerja (X1)

Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.434 dan positif artinya jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan

variabel independen lainnya bernilai tetap. maka variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja anggota sebesar 0.434.

Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.491 dan positif artinya jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Anggota sebesar 0.491.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 8. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.729	2.081		1.311	.193
	Disiplin Kerja	.434	.095	.432	4.548	.000
	Motivasi Kerja	.491	.101	.460	4.841	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Anggota						

Sumber: Data diolah SPSS 26

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $4.548 > t_{tabel} (1.986)$ maka variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $4.841 > t_{tabel} (1.986)$ maka variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.715	2.357

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R² (Adjusted R Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai R² sebesar 0.715 hal ini berarti bahwa 71.5% variasi dari variabel dependent Kinerja Anggota dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 71.5% = 28.5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variable Disiplin diperoleh t-hitung = 4.548 dan t tabel 1.986 t hitung 4.548 > t tabel 1.986 dengan nilai signifikansi sebesar sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Ha yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif dan signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ariasepta, (2022) dari Uji T dapat dijelaskan bahwa Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen Universitas Islam Riau di Era Revolusi Industri 4.0. Selanjutnya hasil penelitian yang didukung oleh Hulu (2020) Hasil dari pengujian secara simultan (Uji F) bahwa Kreativitas Belajar dan Disiplin karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan satuan Polresta Medan.

Sedangkan hasil penelitian yang didukung oleh Miyono et al., (2019) Disiplin anggota dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stress karyawan Polresta Semarang sebesar 71.5%, dengan persamaan regresi $Y = 2,729 + 0,434X_1 + 0,491X_2$

Selain itu, hasil penelitian yang didukung oleh Suci Lestari (2021) hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti hasil uji parsial masing masing variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat dengan instrumen masing masing item variabel dinyatakan valid dan handal. Hasil uji anova menunjukkan seluruh variabel bebas secara simultan atau bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel bebas pada PT. Astra Internationa. Tbk-Honda cabang Pangkajene Sidrap.

Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya. Yang berarti disiplin perlu untuk diperhatikan bagi mahasiswa bahwa semakin tinggi kemampuan disiplin yang dimiliki oleh anggota maka akan semakin meningkat kinerja nya kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan disiplin yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kinerja nya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variable motivasi diperoleh t -hitung = 4,548 dan t tabel 1,986 t hitung 4,548 > t tabel 1,986 dengan nilai signifikansi sebesar sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa et al., (2022) dari Uji T dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota di Polresta karangrayung.

Selanjutnya, hasil penelitian yang didukung oleh Siahaan & Bahri (2019) berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh F -hitung sebesar 116,142 dan lebih besar dari F tabel 3,096 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu penempatan, motivasi, dan kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polresta Sumatera Utara.

Selain itu, hasil penelitian yang didukung oleh Chotimah & Nanik (2017) ada pengaruh positif dan signifikan antara praktek kerja lapangan terhadap kesiapan kinerja anggota Polresta Medan.

Sedangkan hasil penelitian yang didukung oleh Agustian (2019). Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja anggota. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 4,548 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota badan pusat statistik kota Makassar.

Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya. Yang berarti motivasi untuk bekerja yang tinggi, akan mendorong anggota Polri untuk sebanyak mungkin membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam bekerja sehingga kinerja yang dimiliki menjadi lebih berkualitas

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan secara simultan pada tabel 4.14, diperoleh nilai F hitung 116.142 dengan signifikansi senilai 0,000 dan F tabel senilai 3,096. Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi 0,000 < 0.05. Dengan demikian H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2021) dari uji F dapat dijelaskan bahwa disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa untuk bekerja di bank syariah.

Sedangkan hasil penelitian yang didukung oleh Rosara et al., (2018) Berdasarkan hasil regresi linier berganda dan pembahasan analisis data, Pengalaman praktik kerja industri dan motivasi memasuki dunia kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta didik SMK Kristen 1 Surakarta Tahun Angkatan 2017/2018. Kemudian menurut hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,721 Hal ini berarti 71,5% Kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan motivasi sedangkan sisanya yaitu 27,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini dikarenakan kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi, akan tetapi dipengaruhi juga oleh pengalaman magang, minat, orientasi, taraf intelegensi dan lain sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polri di Bidang Sat Reskrim pada Satuan Polres Metro Bekasi Kota. Variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Anggota adalah variabel Disiplin hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi Disiplin yang lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi Motivasi.

Saran

Dengan adanya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota maka diharapkan bagi mahasiswa untuk lebih meningkatkan kemampuan diri dalam hal disiplin karena dalam dunia kerja disiplin menjadi hal yang sangat perlu dimiliki oleh calon angkatan kerja baik sebelum terjun ke dunia kerja maupun usaha. Begitupun dengan motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukan dalam kesiapan memasuki dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Negri Jakarta*, 75.
- Ariasepta, R. (2022). *Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Astria, K. (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh didiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1–22.
- Chotimah, K., & Nanik, S. (2017). *Economic Education Analysis Journal*, 'Economic

- education analysis journal*. 9(2), 391–404. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>
- Efendi, D. A. D. (2021). Pengaruh Soft Skill dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa untuk Bekerja di Bank Syariah. *Skripsi UIN Sumatra Utara*, 118.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKUwibpYLHvvfoAhVIfSsKHVs0CKQQFjAEegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2FJMM%2Farticle%2Fdownload%2F10326%2F8110&usg=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q71JsmZ>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hulu, F. (2020). Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Niagawan*, 9(3), 263. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.20327>
- Miyono, N., Muhdi, M., Nyoman, N. A., & Wuryani, T. (2019). Pengaruh Soft Skill Pendidik Dan Efikasi Diri Terhadap Stres Akademik Siswa Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Semarang. *Jurnal SMART (Studi Masyarakat, Religi, Dan Tradisi)*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.18784/smart.v5i1.746>
- Rosara, D. B., Harini, & Nugroho, J. . (2018). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK Kristen 1 Surakarta Tahun Angkatan 2017/2018. *BISE: Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1), 1–14.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sinambela, L. P., Suryani, & Damayanti, R. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Suci Lestari, 2021. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Kayawan Pada Pt. Astra International . Tbk-Honda Cabang Pangkajene, Sidrap. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Ulfa, M., Studi, P., Akuntansi, P., Keguruan, F., Ilmu, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2022). *Pengaruh minat dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa di smk yasemi karangrayung*.