

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA POLISI SATUAN SAMAPTA POLRES PROBOLINGGO**

**Mochammad Arief Rachman**

[ariefrachman6031@gmail.com](mailto:ariefrachman6031@gmail.com)

Polres Probolinggo

**ABSTRACT**

*This study was conducted to determine the effect of discipline and work motivation on the performance of the Samapta Unit of the Probolinggo Police. The aims of this study are to describe the discipline, motivation and performance of the Samapta Police of the Probolinggo Police. Testing and analyzing the effect of work discipline on the performance of the Police Unit Samapta Probolinggo Police. Testing and analyzing the effect of motivation on the performance of the Samapta Police Unit of the Probolinggo Police. The research method used was quantitative methods and took a sample of 39 respondents, the data analysis method used was multiple linear regression analysis using several variables, namely discipline, work motivation and performance. The results showed that discipline had a positive and significant effect on performance, work motivation had a positive and significant effect on performance.*

**Keywords:** *discipline, work motivation, performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Satuan Samapta Polres Probolinggo, Tujuan penelitian ini adalah mendiskripsikan disiplin, motivasi dan kinerja Polisi Satuan Samapta Polres Probolinggo. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Polisi Satuan Samapta Polres Probolinggo. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Polisi Satuan Samapta Polres Probolinggo. Metode penelitian yang metode kuantitatif dan mengambil sampel sebanyak 39 responden, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan beberapa variabel yaitu disiplin, motivasi kerja dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: pendidikan, kemampuan kerja, supervisi, prestasi kerja

## PENDAHULUAN

Peningkatan mutu kinerja polri ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses kinerja. Kinerja harus bisa menyiapkan pribadi berkualitas. Sebagaimana bunyi pasal 27 Undang-Undang No 2 tahun 2012 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa "Untuk membina persatuan dan kesatuan serta meningkatkan semangat kerja dan moral, diadakan peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia". Faktor kualitas sumber daya manusia menjadi amat penting karena hanya dengan sentuhan manusia-manusia yang memiliki kemampuan intelektual tinggi, ketrampilan yang handal dan sikap moral yang tinggi, maka berbagai persoalan yang muncul sebagai konsekuensi logis dari adanya era globalisasi dan era otonomi daerah sangat diyakini akan bisa terjawab. Oleh karena itu, gerakan usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia hendaknya menjadi komitmen seluruh komponen bangsa. Melalui usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat tercipta manusia-manusia yang dapat diandalkan untuk menjadi motor penggerak pembangunan di daerah. Sekaligus dapat diandalkan untuk mampu berkiprah dalam percaturan global. (Suwandi,2017)

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai suatu organisasi pemerintah yang memiliki tugas sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayan kepada masyarakat, tentunya memiliki peranan penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif dalam kehidupan masyarakat. Polri sebagai sub sistem dari pemerintah secara responsif telah berupaya memberi kontribusi mewujudkan prinsip *good governance* dan *clean government* baik dalam pelaksanaan tugas pokok memelihara Kamtibmas,

menegakkan hukum dan melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat. Di kalangan internal Polri secara struktural tugas ini diemban dan dijalankan oleh fungsi-fungsi operasional, di mana Mabes Polri sebagai pusat komando yang bertugas sebagai monitor dan pembuat kebijakan untuk tingkat nasional yang berkaitan dengan tugas dan fungsi polri untuk mengamankan kondisi dalam negeri yang dalam setiap tugasnya didukung oleh jajaran kepolisian yang tersebar di seluruh Indonesia. Setiap provinsi terdapat satu Markas Kepolisian Daerah sebagai pusat komando dalam pelaksanaan tugasnya, yang didukung oleh Kepolisian Resort Kota Besar yang berwenang dalam penegakkan hukum di wilayah Kota Besar dan di ikuti oleh Kabupaten hingga Polsek untuk wilayah Kecamatan (Rumiati Sri et al,2017).

Pengertian Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang brarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Hafidullah (2017), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua norma dan peraturan yang berlaku. Sedangkan pendapat lain tentang disiplin menjelaskan bahwa kedisiplinan sangat penting bagi organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan memberikan suatu hasil yang baik. Dengan demikian kedisiplinan memberikan harapan bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara efektif. Apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien menurut Nitisemito (2019).

Menurut Siswanto (2016) Adapun disiplin memiliki definisi yaitu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab pada suatu organisasi serta memahami konsekuensi dari sanksi-sanksi atas setiap pelanggaran yang dilakukan. Adapun indikator dalam disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1) Penggunaan waktu secara efektif merupakan kemampuan setiap pegawai dalam menggunakan dan mengoptimalkan waktu secara efektif sesuai dengan regulasi yang berlaku untuk melaksanakan suatu tugas dalam jam kerja setiap hari. 2) Ketaatan terhadap peraturan yang ditentukan merupakan kemampuan pegawai menaati peraturan sepenuhnya seperti jam datang/ apel, standart operasional prosedur. 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dengan penuh tanggung jawab

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun individual. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk menggerakkan seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis seseorang yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan. Fungsi motivasi menurut (Sugiyono, 2016) ada tiga fungsi, yaitu : 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepas energy. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. 2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna

mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Untuk mengetahui penilaian kinerja personil anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo yang belum optimal maka salah satu faktor penting dalam penilaian kinerja adalah kriteria atau aspek-aspek penilaian kinerja yaitu sesuatu yang akan dinilai terkait dengan kinerja seorang pegawai baik hasil pekerjaan maupun perilaku kerja pegawai. Aspek-aspek penilaian kinerja ini untuk masing-masing pekerjaan tentunya juga berbeda, sebab pekerjaan yang berbeda memiliki standar yang berbeda pula. namun demikian para ahli memberikan gambaran secara umum aspek-aspek yang dapat dinilai dalam penilaian kinerja, Selanjutnya Mathis dan Jackson (2019) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan indikator-indikatornya adalah sebagai berikut : 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan. 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian. Merupakan dimana tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja serta komitmen kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian eksplanatif bermaksud untuk menjelaskan tentang hubungan antara dua atau lebih gejala atau

variabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data-data yang diperlukan berupa angka atau narasi yang diangkakan melalui proses pengkodean yang selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis secara statistic. Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja sebagai variabel dependen (Y) sedangkan variabel independen (X) adalah Disiplin (X1) dan Motivasi (X2).

Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo yang berjumlah 39 Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sampling. Alat ukur penelitian yang digunakan berbentuk kuesioner. Analisis menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda dengan alat bantu *IBM SPSS Statistic*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian sebagian besar anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo berjenis kelamin pria dengan persentase 95% dan berjenis kelamin wanita dengan persentase 5%. Berdasarkan latar belakang pendidikan personil yang menempuh pendidikan dengan persentase tertinggi adalah SMA sebesar 69%, Sarjana sebesar 31%.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji f dan uji hipotesis ketiga (dominan). Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,008	,480		,017	,987
Total	1,089	,114	,585	9,552	<,001
y2	3,161	,467	,415	6,765	<,001

a. Dependent Variable: y

(a) Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $9,552 \geq 2.028$ ) (sig.  $0.000 \leq 0.025$ ) menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y)

(a) Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $6,765 \geq 2.028$ ) (sig.  $0.007 \leq 0.025$ ) menunjukkan

bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

### Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1465457,820	2	732728,910	88085,409	<,001 <sup>b</sup>
Residual	307,780	37	8,318		
Total	1465765,600	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), y2, total

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (88085,409.>3,26) (sig.0.000 < 0.05) menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y)

Untuk uji hipotesis ketiga uji dominan ini melihat tabel Coefficient<sup>a</sup> pada nilai  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% mana yang memiliki pengaruh paling besar atau mendekati antara kedua variabel (X) terhadap variabel (Y).

(a) Variabel (X1) disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  (9,552  $\geq$  2.028) (sig.0.000  $\leq$  0.025)

(b) Variabel (X2) motivasi dengan nilai  $t_{hitung}$  (6,765  $\geq$  2.028) (sig.0.007  $\leq$  0.025)

Jadi variabel Disiplin kerja (X1) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan Hipotesis yang sudah dirumuskan yaitu bahwa variabel disiplin menunjukkan variabel dominan.

### Pembahasan

1. Berdasarkan uji t (parsial) pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo sebagai berikut :

(a) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  (9,552  $\geq$  2.028) (sig.0.000  $\leq$  0.025) menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y). Untuk itu disiplin kerja harus ditingkatkan, dengan memberikan sanksi hukuman bagi yang tidak disiplin agar kinerja anggota dapat semakin meningkat. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis kedua yang sudah dirumuskan.

(b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan hasil Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  (6,765  $\geq$  2.028) (sig.0.007  $\leq$  0.025) menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak

dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). Untuk itu instansi harus memberikan motivasi kepada anggota . Motivasi juga dapat berbentuk reward bagi anggota yang bekerja dengan baik, sehingga anggota akan terdorong untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Berdasarkan uji F (simultan) pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo menunjukkan Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (88085,409.>3,26) (sig.0.000 < 0.05) menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_2$  diterima, Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y). yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

3. Variabel disiplin kerja (X1) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis yang sudah dirumuskan.

### SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja.

Pimpinan Polres Probolinggo sebaiknya memberikan motivasi dan dukungan kepada anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih bisa menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi anggota sehingga dengan ini kinerja jajaran akan dapat lebih ditingkatkan. Pimpinan Polres Probolinggo harus bisa

mempertegas pemberian sanksi kepada anggota yang melanggar aturan. Dengan adanya sanksi tegas yang diberikan terhadap jajaran yang melanggar aturan akan meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial antar anggota. Selain itu juga membuat jera dan bisa sebagai pelajaran bagi yang lain untuk tidak ikut-ikutan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aktarina, D. 2019. Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media WahanaEkonomika*, 12(3).
- Dewi Puspita. 2019. Peningkatan Kinerja Melalui Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Satuan Reskrim. *Akademika Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol 8, No 2.
- Hasibuan S.P Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalamPerusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Marnawati. 2016. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Polres Kepulauan Selayar*. Diunduh dari Indonesia, K. K. N. R. (2019). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor1Tahun2019*.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2008. *Human Resource Management*, Twelfth Edition. Thomson South-Western.
- Omar Hendro. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja serta Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kepolisian di Polres Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, Vol 1, No 1. Januari 2020.
- Riduwan. 2017. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*. Bandung: Refika
- Rifai A. Rusdy. 2019. *Manajemen*. Palembang: Lembaga Penerbit FE-UMP.
- Rivai, Veithzal, dan Jauvani, Ella Sagala. 2018. *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Wali Pers
- Sadjijono. 2019. *Memahami Hukum Kepolisian*. Laksbang Pressindo. Yogyakarta.
- Saputri Gita H. 2017. Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Ilmiah*. Universitas Lampung
- Siagian, Sondang P. 2018. *Teori Pengembangan Organisasi*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Subur, Ali dkk. 2017. *Pergulatan Profesionalisme dan Watak Pretorian (Catatan Kontras Terhadap Kepolisian)*. Kontras: Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sulaty Sukidjan. 2019. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Profesional Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Polres Maluku Tengah. *Cita Ekonomika Jurnal Ekonomi* Vol XIII, No 1. Mei 2019
- Suwandi. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota. *Multiplier*, Vol 1. No 2
- Sitompul. 2015. *Beberapa Tugas dan Wewenang Polisi Republik Indonesia*. Jakarta: Cipta Manunggal.
- Tjiptogoro, Djumarno. 2018, The Strategic Role of Management of Human Resources to Prevent Corruption. Vol 3, Number 3, 2018. *Journal of Business and Economics*

*Review.* Global Academy of  
Training & Research (GATR)  
Enterprice

- Tjiptogoro, Iffah, Fransica, Hapzi. 2017.  
Corruption Prevention and  
Deterrence Through Strategic  
Human Resources Management  
Vol: 6, Issue 1, January 2017.  
*International Journal of Application or  
Innovation in Engineering &  
Management.* IJAIEM Index by  
Thomson Reuter & Other
- Tjiptogoro, Iffah. 2017. Performance  
Improvement Through Human  
Capital Statagic For Civil Sevant.  
Volume 24, Number 6, 2017.  
*International Journal of Applied  
Business and Economic Research.*  
Serial Publications Pvt. Ltd.