



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
ANGGOTA KEPOLISIAN PADA SATUAN SABHARA DI POLRES
SOLOK SELATAN**

Fitrina Afrianti
Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci
(Naskah diterima: 1 Januari 2021, disetujui: 30 Januari 2021)

Abstract

The purpose of this study was to determine how the influence of Work Motivation And Discipline On The Performance Of Police Members In The Sabhara Unit In Polres South Solok. This research uses correlation or correlational research, using a quantitative approach. The sample in this study were all Police Members In The Sabhara Unit In Polres South Solokas many as 22 people. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. The results of the study there is an influence of work motivation on the performance of members of the Police in the Sabhara Unit in South Solok Police. This is evidenced by t count > t table ($5.743 > 2.09302$) with a significance value = 0,000 <0.050. There is the influence of work discipline on the performance of members of the Police in the Sabhara Unit in South Solok Police. This is evidenced by t count > t table ($4.750 > 2.09302$) with a significance value = 0,000 <0.050. Simultaneously There is an influence of work motivation and work discipline on the performance of members of the Police on the Sabhara Unit in South Solok Police. This is evidenced by the F count > F table ($38,230 > 3.52$) with a significance value = 0,000 <0.050.

Keywords: Work Motivation, Discipline, Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Di Satuan Sabhara Polres Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional atau korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Polsek Satuan Sabhara Polres Solok Selatan sebanyak 22 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polsek Satuan Sabhara Polsek Solok Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan t hitung > t tabel ($5,743 > 2,09302$) dengan nilai signifikansi = 0,000 <0,050. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polri di Satuan Sabhara Polsek Solok Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan t hitung > t tabel ($4,750 > 2,09302$) dengan nilai signifikansi = 0,000 <0,050. Secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polri di Satuan Sabhara Polres Solok

Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($38,230 > 3,52$) dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,050$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin, Prestasi

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi / instansi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi/instansi sangat kuat.Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan suatu organisasi/instansi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi/instansi tidak hanya tergantung pada teknologi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki.Sehingga suatu organisasi/institusi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun bawahan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu

pegawainya, sehingga suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam organisasi/instansi sumber daya manusia adalah aset yang potensial, mereka merupakan pegawai yang terdiri dari individu-individu yang membutuhkan perhatian dari pihak organisasi/instansi. Untuk menciptakan

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2009:18), Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta meningkatkan prestasi kerja untuk kemajuan organisasi, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang

menunjukkan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di suatu organisasi serta menggambarkan perubahan pada organisasi itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Menurut Perkap no 13 tahun 2015 Kinerja polri adalah prestasi / kemampuan yang diperlihatkan oleh seorang pegawai di lingkungan polri dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Sementara dalam upaya meningkatkan Kinerja polri, secara resmi negara mengatur wewenang dan tugas pokok Polri sesuai dengan UU No 2 Tahun 2002, pasal 13 “Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Menegakkan Hukum, Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat”. Dalam melaksanakan tugas dan alat negara memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka Eksistensi Kepolisian Negara Republik Indo-

nesia (Polri) selaku bersama dan menyatu dengan masyarakat. Dalam posisi demikian adalah wajar penilaian masyarakat terhadap kinerja Polri sangat berpengaruh terhadap citra Polri. Saat ini kualitas citra Polri dinilai para pengamat mengalami kemerosotan. Kemerosotan citra di mata masyarakat merupakan sebuah persoalan penting yang hingga saat ini masih terus membelenggu Polri dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, melakukan penegakan hukum, dan melakukan pengayoman, perlindungan serta menciptakan keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas dalam melayani masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2000:67), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor kemampuan, faktor motivasi, efektifitas dan efisiensi, wewenang (Otoritas), disiplin, inisiatif.

Menurut Hasibuan (2006:219) Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi sangat penting dalam suatu organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih

semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Berdasarkan dari kajian di atas bahwa peran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dimana pegawai akan bekerja secara maksimal. Dengan peningkatan motivasi kinerja pegawai akan meningkatkan kualitas dari kinerja. Dengan ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja pegawai.

Kapolres Solok Selatan telah berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja anggotanya dengan cara pemberian motivasi sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Kepolisian dan peraturan-peraturan yang berlaku di Kepolisian seperti memberikan sertifikat kepada anggota yang berprestasi, memberikan hak anggota untuk memilih satuan yang ia inginkan atas pretasinya, seperti memilih

tempat tugas yang ia inginkan, dan apabila kinerja anggota tersebut dinilai baik oleh pimpinan maka akan mendapatkan jabatan dan kenaikan pangkat secara berkala satu tingkat di atasnya seperti bisa mendaftarkan diri untuk ikut SIP (Serjana Ilmu Kepolisian). Namun motivasi para anggota Kepolisian pada Polres Solok Selatan masih dapat dikatakan belum maksimal, hal ini terlihat dari hasil penilaian Sitem Manajemen Kinerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Polres Solok Selatan terhadap Prestasi kinerja Polri khususnya di Polres Solok Selatan yang secara keseluruhan masih belum optimal atau belum adanya anggota Kepolisian pada Polres Solok Selatan yang mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Mangkunegara (2011:129), Selain motivasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana organisasi lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai harapan agar pegawainya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Secara resmi negara mengatur wewenang dan tugas pokok Polri sesuai dengan UU No 2 Tahun 2002, pasal 13 “Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat”. Dalam melaksanakan tugas dan alat negara memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka Polri wajib menegakkan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Siswanto (2010:291) Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran.

Berdasarkan penomena yang sudah disebutkan diatas dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sri Rumiati Junus dan

Suwandi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota dengan hasil Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Tegal Kota. Oleh karena itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA SATUAN SABHARA DI POLRES SOLOK SELATAN”.

II. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, yaitu menjelaskan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Solok Selatan.

Dalam penelitian ini penulis membatasi penelitian pada Anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Solok Selatan dengan variabel terikat (Y) adalah kinerja Anggota

pada Satuan Sabhara Polres Solok Selatan Tahun 2019 dan variabel bebas (X_1) adalah motivasi serta (X_2) adalah disiplin kerja Anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Solok Selatan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:81), sampel adalah sebahagian dari populasi yang akan diamati atau diteliti yang digunakan sebagai penduga. Mengacu pada pendapat Arikunto (2012:104), apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dengan demikian metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *full sampling*. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Solok Selatan Tahun 2020 yang berjumlah 22 orang.

Jenis Data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada Anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Solok Selatan.
2. Data sekunder, yaitu data dikumpulkan dengan mempelajari literatur-literatur serta laporan-laporan yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini data

sekunder yang dipilih dari berbagai publikasi yang dikeluarkan oleh Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Solok Selatan.

Sumber Data

1. Anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Solok Selatan.
2. Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Solok Selatan

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu dengan melakukan studi ke perpustakaan dengan mempelajari literatur-literatur dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan permasalahan yang ditekuni sebagai landasan teori dalam pembahasan.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yakni merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek yang diteliti untuk mendapatkan data dengan cara menyebarkan kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memakai daftar pertanyaan yang dijawab oleh pihak pegawai yang berkaitan dengan variabel tersebut.

Metode Analisis Data

1. Deskriptif Kualitatif
- Metode deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat

analisis yang meliputi suatu objek pada kondisi atau peristiwa sekarang, tujuan analisis ini untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan aktual mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan dengan teori, konsep-konsep yang ada pada literatur terkait.

2. Deskriptif Kuantitatif

Penelitian Kuantitatif adalah suatu analisis yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan rumus-rumus di dalam pengolahan data yang ada.

Alat Analisa data

1. Analisis Deskriptif

Menghitung nilai TCR masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$TCR = \frac{RS}{5} \times 100$$

Dimana :

TCR = Tingkat pencapaian responden

Rs = Rata-rata skor jawaban

5 = Nilai skor tertinggi jawaban responden

2. Analisa Regresi Liner Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan

satu variabel terikat. Model persamaan untuk analisa regresi berganda (Riduwan, 2004) adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Anggota Kepolisian

b_1 : Koefesienregresivariabel X_1 .

b_2 : Koefesienregresivariabel X_2 .

X_1 : MotivasiKerja

X_2 : DisiplinKerja

a : Konstanta dan e adalah tingkat eror

3. Koefisien Determinasi

1) Secara Parsial

Untuk mengetahui besar nya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan secara parsial. Menurut Ghozali (2007:175) dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = Beta \times Zero \ Order \times 100\%$$

2). Secara Simultan

Untuk mengetahui besar nya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan secara simultan ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

4. Pengujian Hipotesis

1). Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan. Sugiyono (2007) merumuskan uji t statistik sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi Parsial

n = Jumlah anggota sampel

Dalam melakukan estimasi data maka digunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5 %. Uji Parsial atau Uji t-statistik digunakan untuk menguji kebeartian koefisien regresi secara parsial. Selanjutnya hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai *t_{tabel}* dengan taraf kesalahan α 5 % dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan membandingkan nilai *t_{hitung}* dengan *t_{tabel}*, sebagai berikut :

1. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima, berarti terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$: Hipotesa nol diterima dan hipotesa alternatif ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

2). Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2007) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Rumusnya adalah :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

K = Banyaknya variabel bebas

N = Jumlah sampel

*R*² = Koefisien Determinasi

F = F hitung

Untuk menguji signifikan *F_{test}* dengan cara membandingkan besarnya *F_{test}* dengan *F_{tabel}* dengan taraf signifikan 5%.

1. Jika $F_{test} \geq F_{tabel}$, maka *H_a* diterima dan *H₀* ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antaravariabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

2. Jika $F_{\text{test}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

III. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linier berganda pada Pengaruh pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
1	(Constant)	5.311	6.767				Zero-order	Partial	Part
	Motivasi_Kerja	.602	.105	.612	5.743	.000	.751	.797	.588
	Disiplin_Kerja	.304	.064	.506	4.750	.000	.675	.737	.486

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 1 di atas persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,311 + 0,602 X_1 + 0,304 X_2$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

- Nilai dari $a = 5,311$ artinya jika tidak terdapat motivasi kerja dan disiplin kerja atau diabaikan, maka kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan adalah sebesar 5,311.
- Nilai dari $b_1 = + 0,602$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari motivasi kerja adalah positif, semakin baik motivasi kerja, maka akan terjadi peningkatan dari kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan.

3. Nilai dari $b_2 = + 0,304$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari disiplin kerja adalah positif, semakin baik disiplin kerja, maka akan terjadi peningkatan dari kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan.

2 Koefisien Determinan

1). Secara Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan secara simultan, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Koefisien Determinan Secara Simultan

Model Summary				
Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.780	3.92951
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja				

Berdasarkan analisis Tabel 2 maka dapat dijelaskan Koefesien Determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
KD &= R^2 \times 100\% \\
&= (0,895)^2 \times 100\% \\
&= 80,1\%
\end{aligned}$$

R Square dapat disebut Koefesien Determinasi yang berarti Besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan adalah 80,1%. Sedangkan sisanya (100% - 80,1%), yaitu 19,9% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Secara Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan secara parsial. Dari tabel 1 di atas maka dapat dijelaskan Koefesien Determinasi secara parsial sebagai berikut:

1) Besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan secara parsial. Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
KD &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\
&= 0,612 \times 0,751 \times 100\% \\
&= 46,0\%
\end{aligned}$$

Hal ini berarti besar pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan secara parsial adalah 46,0%.

2) Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan secara parsial. Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
KD &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\
&= 0,506 \times 0,675 \times 100\% \\
&= 34,1\%
\end{aligned}$$

Hal ini berarti besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja anggota Kepolisian

pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan secara parsial adalah 34,1%.

3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Untuk menguji signifikan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan secara parsial menggunakan uji t. Uji t dengan cara membandingkan nilai t hitung $>$ t tabel. Didapatkan t tabel adalah : 2,09302. Sedangkan untuk t hitung dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial
1	(Constant)	5.311	6.767	.785	.442		
	Motivasi_Kerja	.602	.105	.612	5.743	.000	.751 .797 .588
	Disiplin_Kerja	.304	.064	.506	4.750	.000	.675 .737 .486

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 1 bisa dilihat hasil dari uji t, sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel (5,743 $>$ 2,09302) serta dengan nilai signifikansi = 0,000 $<$ 0,050 maka Ho di tolak dan Ha di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel (4,750 $>$ 2,09302) serta dengan nilai signifikansi = 0,000 $<$ 0,050 maka Ho di tolak dan Ha di terima, artinya terdapat pengaruh yang

signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan.

2) Uji F

Untuk menguji signifikan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan secara simultan menggunakan uji F. Uji F dengan cara membandingkan nilai F hitung $>$ F tabel. Didapatkan F tabel adalah : 3,52. Sehingga hasil dari uji F bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1180.620	2	590.310	38.230 .000 ^b
	Residual	293.380	19	15.441	
	Total	1474.000	21		

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Berdasarkan tabel 3 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 38,230 : dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,230 > 3,52$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan secara simultan.

IV. KESIMPULAN

1. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan adalah :

- 1) Secara parsial Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,743 > 2,09302$) dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,050$.
- 2) Secara parsial Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,750 > 2,09302$) dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,050$.

- 3) Secara simultan Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,230 > 3,52$) dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,050$.
2. Besarnya Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan adalah :
 - 1) Secara parsial Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan adalah 46,0%.
 - 2) Secara parsial Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan adalah 34,1%.
 - 3) Secara simultan Besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan adalah 80,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.

YAYASAN AKRAB PEKANBARU
Jurnal AKRAB JUARA
Volume 6 Nomor 1 Edisi Februari 2021 (128-140)

- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Askara.
- Handoko. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Hasibuan. 2014. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Catatan Keempat. Jakarta : Bumi Askara.
- Mangkunegara, A.A. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Catatan Keenam. Bandung : Sinar Baru.
- Priansa. 2014. *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Terry. 2010. *Prinsip – Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Askara.
- Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualifikasi Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Jakarta : Pranada Media Group.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. Depok : Raja Grafindo Persada.
- Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pasal 13 Tentang Tugas Pokok Polri.