

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRES TEGAL KOTA

Sri Rumiati Junus dan Suwandi

Polres Kota Tegal dan Universitas Pancasakti Tegal

srirumiati66@gmail.com

ABSTRAK

The purpose of this research to 1) analyze the influence of motivation of the performance of officers from Tegal city 2) analyze the influence of discipline work on performance officers from Tegal city 3) analyze the influence of motivation and discipline work on performance officers from Tegal. Respondents in this research as many as 84 people. These respondents is officers from tegal city .The necessary data collected to technique the questionnaire, literature study, observation and interview. Data analysis used in this research was descriptive analysis, test the assumption classical, regression analysis multiple, the testing of hypotheses and analysis the coefficients determination. The research can be concluded that is the positive and significant motivation to the performance of officers from tegal city. This is evidenced from the test hypothesis in partial obtained value significance of 0,011 which is smaller than 0.05 . The results of research suggests that is the positive and significant discipline work of the performance of the officers from tegal city. This is evidenced from the test hypothesis in partial obtained value significance of 0,000 which is smaller than 0.05. The results of research suggests that is the positive and significant of the incentives and discipline work together to the performance of officers from tegal city. This is evidenced from the test hypothesis simultaneously obtained value significance (test anova f) of 0,000 which is smaller than 0.05 .

Keyword: motivation, discipline, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di dalam suatu organisasi. Dengan demikian setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya organisasi atau instansi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal

ini disebabkan oleh keberhasilan suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik

dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2010: 260).

Menurut Miner (2008:25) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja. Pertama adalah kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Kedua, kuantitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Ketiga, waktu kerja yang menerangkan mengenai berapa jumlah absen, keterlambatan masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. Dan yang terakhir adalah kerja sama, yang menjelaskan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimilikinya. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku kerja pegawai. Melalui motivasi, seorang pegawai didorong dan diarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas secara efektif (Meirdiansyah, 2015: 7). Selain itu, adanya motivasi dapat membantu seorang pegawai mengembangkan profesionalisme mereka dan membangun budaya kerja yang baik.

Selain motivasi kerja, kinerja seorang pegawai juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai tersebut. Disiplin dalam bekerja sangatlah penting

sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Disiplin itu sendiri menurut Hasibuan (2011:305) adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai suatu organisasi pemerintah yang memiliki tugas sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan 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 provinsi di seluruh Indonesia. Setiap provinsi terdapat satu Markas Kepolisian Daerah sebagai pusat komando dalam pelaksanaan tugasnya, yang didukung oleh Kepolisian Resor Kota Besar yang berwenang dalam penegakkan hukum di wilayah kota besar dan di ikuti oleh polres sebagai jajarannya dalam tingkat

kabupaten hingga polsek untuk wilayah kecamatan.

Beberapa kebijakan dan peraturan telah dikeluarkan oleh pimpinan Polri untuk mendukung peningkatan pelayanan dan kinerja personel Polri yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja. Salah satu pertimbangan terbitnya Peraturan Kapolri ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standar kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel guna mendorong prestasi, produktivitas, dedikasi, dan loyalitas kerja (Setyowadi, 2013:9).

Peraturan ini kemudian menjadi dasar bagi seluruh institusi kepolisian mulai Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai suatu organisasi pemerintah yang memiliki tugas sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayan kepada masyarakat (Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 13 Tentang Tugas Pokok Polri), tentunya memiliki peranan penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif dalam kehidupan masyarakat. Kondisi tersebut dapat terwujud apabila anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia selalu memelihara kredibilitas dan komitmen yang teguh sebagai pejabat negara yang di beri tugas dan kewenangan selaku pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat, penegak hukum, dan pemelihara keamanan. Kredibilitas dan komitmen sebagai penegak hukum harus didukung dengan moral yang baik, kemampuan sumber daya manusia, dan

disiplin yang tinggi. Dengan adanya disiplin yang tinggi diharapkan akan menumbuhkan kinerja anggota polri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat maupun pengamanan. Sebagaimana bunyi pasal 27 Undang-Undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa “untuk membina persatuan dan kesatuan serta meningkatkan semangat kerja dan moril, diadakan peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia”.

Kompleksitas tantangan tugas Polri pada era reformasi dalam perjalanannya selain telah memberi manfaat bagi Polri dengan berbagai kemajuan yang signifikan baik di bidang pembangunan kekuatan, pembinaan maupun operasional. Namun di sisi lain diakui secara jujur terdapat akses negatif dari penyelenggaraan tugas pokoknya berupa penyimpangan perilaku anggota Polri seperti penyalahgunaan kekuasaan/wewenang (*abuse of power*), kualitas penyajian layanan yang tercela dari sudut moral dan hukum antara lain diskriminasi, permintaan layanan/penggunaan hukum atas alasan kepentingan pribadi, diskresi melampaui batas, mempersulit, arogan, lamban, tidak sopan manusiawi dan perilaku negatif.

Pada saat ini jumlah personel Polri memang dapat dikatakan masih jauh dari jumlah ideal. Jumlah ideal personel kepolisian adalah diukur dengan cara membandingkan antara jumlah penduduk dengan jumlah personel kepolisian. Rasio perbandingan antara jumlah penduduk dengan jumlah Polisi yang ideal menurut standar PBB adalah 1 : 400. Angka tersebut berarti bahwa 1 orang polisi melakukan tugas pelayanan kepada 400 penduduk. Apabila dibandingkan antara *Police Ratio* standar PBB dengan *Police Ratio* kondisi saat ini maka terlihat kekurangan jumlah personel Polisi tersebut. Dalam

rangka pengembangan sumber daya manusia (SDM) Polres Tegal Kota berusaha melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Polri guna menghadapi segala tuntutan tugas Polri.

Sedangkan menurut Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor bahwa untuk Polresta setidaknya mempunyai personel sejumlah 956. Saat ini jumlah personel Polri Polres Tegal kota sebanyak 528 orang dengan jumlah penduduk Kota Tegal sebanyak 253.274 sehingga rasio jumlah polisi dengan jumlah penduduk adalah 1: 479 sehingga dirasa masih adanya kekurangan personel di Polres Tegal Kota.

Dari jumlah personel Polri tersebut diatas, tidak semua personel bekerja dalam tugas atau bidang sebagaimana tugas polisi pada umumnya yaitu tugas-tugas dalam bidang pelayanan, perlindungan, dan pengayoman masyarakat serta bidang penegakkan hukum. Pada saat ini, masih tercatat personel Polri yang bertugas sebagai staf pribadi dan ajudan pemerintah Daerah. Selain itu terdapat beberapa personel Polri pula yang bertugas pada bidang yang seharusnya dapat dikerjakan oleh pegawai negeri sipil polri, seperti tugas di bidang administrasi, keuangan, kedokteran, sopir pejabat utama polri, dan lain sebagainya.

Kondisi jumlah personel polri yang kekurangan tersebut, polri tetap dituntut untuk senantiasa melakukan tugas dengan baik. Tugas-tugas pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat serta penegakan hukum harus terus berjalan. Tugas kepolisian tersebut merupakan tugas yang teramat berat. Permasalahan dan tindak kejahatan di dalam masyarakat akan terus ada dan berkembang seiring

dan sejalan dengan kehidupan masyarakat itu sendiri. Dengan kondisi kekurangan jumlah personel tersebut, merupakan hal yang sewajarnya jika personel polri yang ada tersebut mempunyai beban kerja yang berat. Oleh sebab itu, setiap personel yang ada tersebut, harus didorong untuk mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Karena hanya dengan kinerja yang tinggi dari para personel Polri tersebut, maka tugas-tugas Kepolisian yang teramat berat dan banyak tersebut dapat diselesaikan, dilaksanakan, dan dituntaskan secara professional dan proporsional.

Polres Tegal Kota telah melaksanakan rencana strategis tahun 2010-2014 dalam 12 (dua belas) program dan 37 (tiga puluh tujuh) kegiatan sesuai dengan keputusan Kapolri Nomor: Kep/179/III/2011 tanggal 31 Maret 2011 tentang restrukturisasi program dan kegiatan. Sementara itu terkait dengan anggaran dukungan anggaran untuk Polres Tegal Kota pada beberapa tahun telah mengalami peningkatan namun kenaikan tersebut masih didominasi oleh belanja pegawai dan belanja modal, sedangkan untuk belanja barang guna mendorong tupoksi justru dirasakan masih sangat terbatas.

Beberapa penelitian mengenai motivasi, disiplin dan kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Subono (2010) yang membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Meirdiansyah (2015) yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan peneli-

tion terdahulu adalah pada penelitian ini akan dilakukan pada anggota Polres Tegal Kota, di mana polisi merupakan suatu organisasi pemerintah yang memiliki tugas sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayan kepada masyarakat, tentunya memiliki peranan penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif dalam kehidupan masyarakat.

Masih banyak masukan mengenai pengaduan pelayanan yang kurang memuaskan dari personel Polri baik secara langsung maupun tidak langsung, di antaranya adalah perilaku petugas di lapangan yang bersifat arogan ataupun terkesan tebang pilih dalam pelayanan, dengan mendahulukan pelayanan kepada relasi tanpa harus melalui proses antri ataupun pelayanan yang kurang sesuai dengan prosedur. Hal tersebut merupakan bukti akan belum baiknya kinerja dari personel Polri. Salah satu yang memberikan penilaian merah terhadap kinerja pelayanan Polri adalah KPK dalam bentuk Survei Integritas Sektor Publik Tahun 2010.

Untuk melaksanakan kinerjanya dengan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dengan berbagai permasalahan internal yang ada, Polres Tegal Kota berusaha memberikan perhatian yang serius dari seluruh anggota Polres Tegal Kota untuk senantiasa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Tantangan tugas Polri di jajaran Polres Tegal Kota kedepan akan semakin berat, dan ini akan sangat berpengaruh terhadap kondisi Kamtibmas yang tentunya akan berdampak pada operasionalisasi Tupoksi Polri di lapangan. Untuk menghadapi hal tersebut dengan melihat kondisi peralatan Polri di Polres Tegal Kota yang ada saat ini perlu adanya motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi agar dapat meningkat-

kan kinerja anggota Polres Tegal kota dalam menghadapi permasalahan tersebut.

Polres Tegal Kota telah membuat penetapan kinerja di mana kegiatan yang disusun dalam penetapan kinerja adalah kegiatan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Satwil Polres Tegal Kota. Penetapan kinerja bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata, komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah, sebagai dasar penilaian baik keberhasilan maupun kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota”.

RUMUSAN MASALAH

Dari pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Polres Tegal Kota?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota Polres Tegal Kota?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja anggota Polres Tegal Kota?

TUJUAN PENELITIAN

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka

tujuan diadakannya penelitian ini harus ditetapkan, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Polres Tegal Kota.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota Polres Tegal Kota.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja anggota Polres Tegal Kota.

MANFAAT PENELITIAN

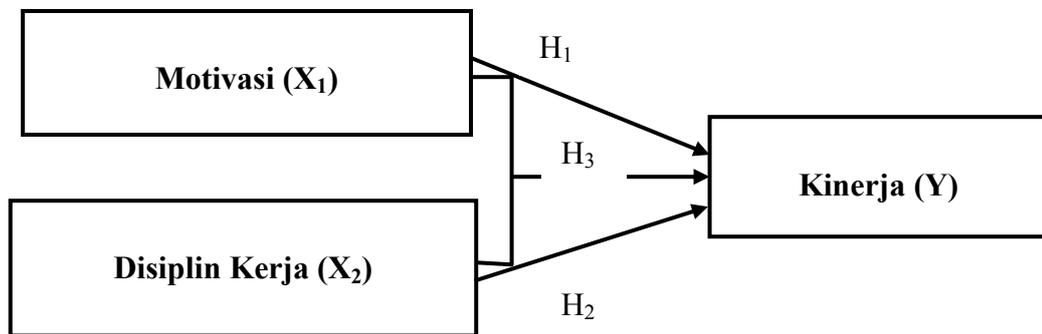
Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti yaitu sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di perkuliahan khususnya yang berhubungan dengan motivasi, disiplin dan kinerja.
 - b. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pembaca yaitu untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa sumbangan pemikiran terhadap institusi Polri guna membantu meningkatkan kinerja dan sikap profesionalisme anggota kepolisian, serta memberikan manfaat bagi masyarakat yang nantinya diharapkan masyarakat bersikap secara positif terhadap institusi Polri setelah Polri bisa lebih tanggap dan kompeten dalam menjalankan tugasnya sebagai aparaturnegara.
 - b. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja pegawai anggota polri.

KERANGKA BERPIKIR TEORITIS

Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Teoritis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2011:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2009:41). Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Pengujian Asumsi Klasik

Pada penelitian ini akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heterokedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

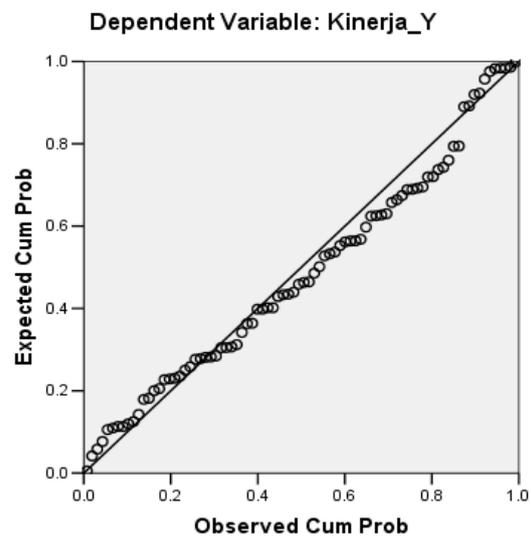
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal. Asumsi Normalitas merupakan asumsi dimana setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel terdistribusi dengan normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2011: 110). Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara:

1) Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Imam

Ghozali (2011:160). Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini adalah hasil uji normalitas:



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penyebaran data mendekati normal atau memenuhi asumsi normalitas.

2) Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik juga dilengkapi dengan uji statistik, yaitu dengan analisis uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov*.

Ketentuan pengambilan keputusan pada uji *Kolmogorov Smirnov* adalah bahwa jika probabilitas signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Sebaliknya jika

signifikansi di atas 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut normal.

Tabel 4.22

Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi X1	DisiplinKerja_X2	Kinerja Y
N		84	84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58,80	60,45	60,64
	Std. Deviation	5,577	5,196	4,730
Most Extreme Differences	Absolute	,105	,110	,113
	Positive	,093	,109	,113
	Negative	-,105	-,110	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,963	1,011	1,038
Asymp. Sig. (2-tailed)		,312	,258	,231

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *kolmogorov smirnov* variabel Motivasi X₁ dengan *probability* 0,312, variabel Disiplin Kerja X₂ dengan *probability* 0,258 variabel konsep diri dan nilai-nilai dengan *probability* 0,311, dan variabel Kinerja Y dengan *probability* 0,231. Perbandingan antara *probability* dengan standar signifikansi yang sudah ditentukan diketahui bahwa nilai *probability* dari semua variabel lebih besar dari 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini semuanya bersifat normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan direges terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai yang rendah sama

dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 4.23

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X ₁)	,396	2,523
	Disiplin Kerja (X ₂)	,396	2,523

Dari hasil perhitungan uji asumsi klasik pada bagian *collinearity statistic* terlihat untuk kedua variabel independen, angka VIF yaitu sebesar 2,523 dan 2,523 yang lebih kecil dari 10 sehingga tidak melebihi batas nilai VIF yang diperkenankan yaitu maksimal sebesar 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Tabel 4.24

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,861 ^a	,742	,736	2,433	1,765

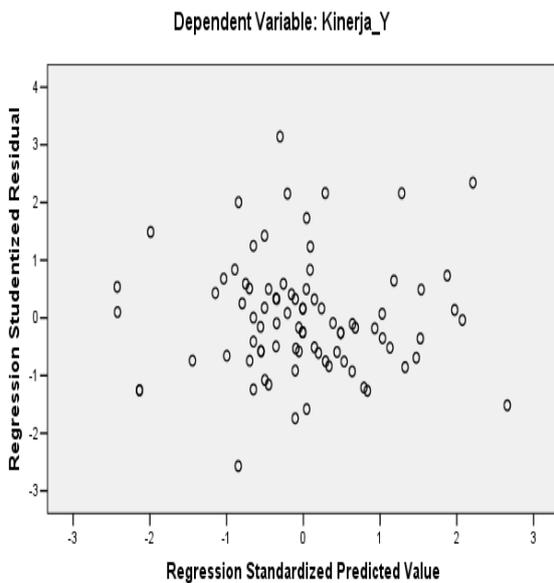
a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja_X2, Motivasi_X1
 b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan pengujian Durbin-Watson. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan hasil sebesar 1,765. Kriteria pengujian autokorelasi adalah bila nilai

D-W terletak diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. Sehingga hasil perhitungan uji durbin watson sebesar 1,765 terletak diantara -2 sampai +2 yang berarti model regresi tidak mengandung autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedasitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah *di-studentized*.



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dan berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ditemukan pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.25
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,274	3,183		3,857	,000
	Motivasi_X1	,197	,076	,233	2,595	,011
	DisiplinKerja_X2	,608	,082	,668	7,450	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi ganda dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 12,274 + 0,197 X_1 + 0,608 X_2$.

Persamaan regresi berganda di atas dapat diambil suatu analisis bahwa:

- a. Konstanta sebesar 12,274 artinya jika tidak ada variabel motivasi dan disiplin kerja maka kinerja para anggota Polres Tegal Kota adalah sebesar 12,274.
- b. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,197 artinya jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar 1 % sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja para anggota Polres Tegal Kota.
- c. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,608 artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 % sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan

peningkatan kinerja para anggota Polres Tegal Kota.

b. Uji Hipotesis secara parsial

Uji hipotesis secara parsial atau biasanya disebut dengan uji signifikansi regresi sederhana digunakan untuk mengetahui signifikansi dari persamaan regresi yang telah diperoleh. Uji signifikansi regresi linier sederhana bertujuan untuk melihat apakah suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Dari perhitungan uji hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS (Tabel 4.25) diperoleh nilai signifikansi variable motivasi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah hipotesis pertama yaitu “Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja para anggota Polres Tegal Kota” dapat diterima dan telah terbukti kebenarannya pada tingkat signifikansi 5 %.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Dari perhitungan uji hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS (Tabel 4.25) diperoleh nilai signifikansi variable disiplin kerja sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah hipotesis kedua yaitu “Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja para anggota Polres Tegal Kota” dapat diterima dan telah terbukti kebenarannya pada tingkat signifikansi 5 %.

c. Uji Hipotesis secara simultan (Uji Kesesuaian Model)

Uji statistik ini digunakan untuk mengetahui semua variabel independen

apakah secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, sekaligus menguji apakah model regresi yang digunakan sudah tepat, artinya semua variabel independennya secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.26

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1377,904	2	688,952	116,411	,000 ^b
	Residual	479,381	81	5,918		
	Total	1857,286	83			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja_X2, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, artinya semua variabel independennya yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen atau dapat disimpulkan hipotesis ketiga yaitu “Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja para anggota Polres Tegal Kota” dapat diterima dan telah terbukti kebenarannya pada tingkat signifikansi 5 %.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi menjelaskan seberapa besar persentasi total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh model, semakin besar Koefisien Determinasi semakin besar hubungan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi berkisar antara 0 sampai 1, suatu Koefisien Determinasi sebesar 1 berarti ada kecocokan sempurna, sedangkan yang bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel tak bebas dengan variabel yang menjelaskan.

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,742	,736	2,433

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja_X2, Motivasi_X1

Dari tabel 4.27 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,742 atau 74,2%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa 74,2% variabel kinerja para anggota Polres Tegal Kota pada model dapat diterangkan oleh motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu 25,8% (100% - 74,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja para anggota Polres Tegal Kota. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja para anggota Polres Tegal Kota. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja para anggota Polres Tegal Kota. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai signifikansi

(Uji Anova F) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

SARAN

Berdasarkan kajian dan hasil yang diperoleh pada bab sebelumnya maka beberapa saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut:

1. Polres Tegal kota sebaiknya menerbitkan Perkap Nomor 16 tahun 2011 tentang penilaian kinerja dengan sistem Manajemen Kinerja Polri. Pada tahap perencanaan kinerja, dimana terdapat fase penyepakatan kinerja baik faktor generik maupun spesifik antara pejabat penilai dengan pegawai yang dinilai agar dilaksanakan dengan sesuai prosedur. Karena jika tidak dilaksanakan sebagaimana prosedur seharusnya, maka pelaksanaan penilaian kinerja akan sia-sia. Oleh sebab itu agar tahapan penyepakatan kinerja dilakukan secara benar dan *face to face*
2. Hasil/output dari penilaian kinerja dengan sistem manajemen kinerja tersebut, agar betul-betul berpengaruh terhadap pemenuhan hak-hak anggota. Hak tersebut meliputi besaran pendapatan yang diperoleh oleh Anggota Polres Tegal Kota. Pendapatan tersebut bisa meliputi tunjangan kinerja atau kenaikan gaji berkala.
3. Pimpinan Polres Tegal Kota sebaiknya memberikan motivasi kepada dan memberi dukungan kepada anggota dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih bisa menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi anggota sehingga dengan ini kinerja jajaran akan dapat lebih ditingkatkan.
4. Pimpinan Polres Tegal Kota 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 organisasi.

5. Penelitian-penelitian lebih lanjut hendaknya menambah atau menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2009. *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyenda, Yoga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang)*. Diunduh dari www.download.portalgaruda.org
- Dessler, Garry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja grafindo Perkasa.
- Djamin, Awaloedin. 2004. *Keamanan Umum (Public Security)*.
- Ferdinand, Augusty. 2011 *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al. 2006. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kelima, Jilid 1, Cetakan 8, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Laporan Bulan Personalia/PNS Polri Polres Tegal kota Bulan Januari 2016
- Laporan Kinerja Instansi pemerintah Polri tegal Kota TA 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marnawati. 2016. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Polres Kepulauan Selayar*. Diunduh dari www.economicsbosowa.unibos.id

- Mas'ud, Fuad. 2011. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Meirdiansyah, Hengky Ariefitjan. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan*. Diunduh dari www.jurnal.stie-mandala.ac.id
- Miner, J.B. 2008. *Industrial-Organizational Psychology*. United States of America: McGraw-Hill.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moenir. 2009. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi. Aksara
- Munandar, Sunyoto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Oktavia, Weni. 2015. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soraya Bedsheet Siteba Padang*. Diunduh dari www.journal.unitas-pdg.ac.id
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara
- Prabasari, I Gusti Agung Ayu Maya. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Diunduh dari www.ojs.unud.ac.id
- Prawirosentono, Suyadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sakti, Febrian Adi Garuda. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Jajaran Polres Boyolali*. Diunduh dari www.eprints.ums.ac.id
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyowadi, Benny. 2013. *Sistem Manajemen Kinerja Polri Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Personel Pada Polres Cilegon*. Diunduh dari <https://bennysetyo.files.wordpress.com>
- Siagian, Sondang P. 2011. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Sitorus, Royen Bertoni. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Katingan*. Diunduh dari www.jwm.unlam.ac.id/id/index

- Subono, Agung. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Di Lingkungan Polres Rembang*. Diunduh dari www.eprints.umk.ac.id
- Sugiyono, 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Terry, George R. Dan Leslie W. Rue. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Cet ke 6. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pasal 13 Tentang Tugas Pokok Polri.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik
- Wahyuni, Ruslina Dwi. 2009. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kapolres Dan Pelatihan Dengan Peningkatan Disiplin Kerja Anggota Kepolisian Resor Wonogiri*. Diunduh dari <https://dglib.uns.ac.id>
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Woolfolk, Hoy A. 2004. *Educational Psychology*. USA : Pearson
- Yuwono, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Universitas Airlangga.