

STUDI TINGKAT KEDISPLINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA SABHARA POLDA METRO JAYA

Suprpto , Yuhasril, Sri Kaidah, Raswan Udjang, dan Subarjo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Jakarta, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Abstrak. Keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, pada dasarnya digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Kesuksesan dan keberhasilan organisasi bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal, termasuk kinerja pada Direktorat Sabhara Polda Metro Jaya. Tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan (3) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 73 responden. Alat analisis yang digunakan adalah PASW (Predictive Analytics SoftWare) dengan alat analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja, motivasi, maupun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai, selanjutnya diikuti dengan motivasi dan kepuasan kerja. Disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 56,2% terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

Abstract. The success of the organization in managing its resources is basically used to improve work efficiency and effectiveness. The success and success of the organization can be seen from the performance achieved by its employees, therefore the organization demands that its employees be able to display optimal performance, including performance at the Directorate of Sabhara Polda Metro Jaya. The aims of this study were (1) to analyze the effect of work discipline on employee performance, (2) to analyze the effect of work motivation on employee performance, and (3) to analyze the effect of job satisfaction on employee performance. The number of samples used in the study were 73 respondents. The analytical tool used is PASW (Predictive Analytics SoftWare) with SPSS analysis tool. The results showed that both work discipline, motivation, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has the greatest influence on employee performance, followed by motivation and job satisfaction. Work discipline, motivation, and job satisfaction together have an effect of 56.2% on employee performance, and the remaining 43.8% is influenced by other factors not explained in this study.

Kata kunci: Employee performance, work discipline, work motivation, and job satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polri mempunyai Motto: Rastra Sewakotama, yang artinya Abdi Utama bagi Nusa Bangsa. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum; dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Polri dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri).

Pada struktur organisasi Polri yang terdiri dari tingkat tertinggi yaitu Mabes Polri, tingkat Kepolisian Daerah (POLDA), tingkat Kepolisian Resort (POLRES) dan Kepolisian Sektor (POLSEK) yang pada tingkatan-tingkatan tersebut saling berasosiasi dan bekerja sama dalam menjaga dan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Salah satu bagian di dalam struktur organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia yang terdapat pada tingkat provinsi yaitu Kepolisian Daerah (POLDA). Pada pelaksanaan tugas – tugas kepolisian dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, di dukung oleh Direktorat satuan kerja yang memiliki tugas pokok, fungsi dan peran masing-masing dimana yang saling menunjang pelaksanaan tugas bagi Direktorat satuan kerja di wilayah Hukum Polda Metro Jaya.

Salah satu bagian di dalam struktur organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia yang terdapat pada tingkat provinsi yaitu Kepolisian Daerah (POLDA). Pada pelaksanaan tugas – tugas kepolisian dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, di dukung oleh Direktorat Satuan kerja yang memiliki tugas pokok, fungsi dan peran masing – masing dimana yang saling menunjang pelaksanaan tugas Direktorat kerja di Polda Metro Jaya. Polda Metro Jaya, memiliki beberapa direktorat salah satunya adalah Direktorat Sabhara.

Direktorat Sabhara adalah unsur pelaksana yang memegang andil cukup besar dan berhadapan langsung dengan masyarakat setiap harinya. Direktorat Sabhara bertugas dalam menyelenggarakan kegiatan Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan dan Patroli (TURJAWALI), Pengendalian Massa (DALMAS), Search and Rescue (SAR) dan Bantuan Satwa (K-9).

Kebutuhan dan keberadaan anggota Direktorat Sabhara Polda Metro Jaya menjadi sangat penting dalam melayani kebutuhan masyarakat. Hal ini berkaitan erat karena pelaksanaan tugas - tugas Direktorat Sabhara (khususnya DALMAS) berhubungan langsung pada kegiatan masyarakat seperti penyampaian pendapat dimuka umum dan kegiatan patroli dialogis yang melibatkan kontak sosial antara anggota Direktorat Sabhara dengan masyarakat. Dalmas (Pengendalian Massa) adalah satuan Polri yang berada pada Sub - Direktorat Sabhara yang dalam pelaksanaan kegiatannya dilakukan oleh satuan kompi atau peleton dalam rangka menghadapi massa pengunjuk rasa.

Apabila ada unjuk rasa yang terjadi, maka Dalmas adalah sub – direkorat yang terjun langsung ke lapangan untuk mengamankan dan mengendalikan situasi. Hal tersebut menjadi tolak ukur kinerja mereka sebagai anggota kepegawaian. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Mahsun, 2014). Disisi lain, jumlah demonstrasi (aksi unjuk rasa) yang terjadi setiap bulan, di wilayah Jabodetabek tidaklah sedikit. Mengingat pentingnya hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan (3) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Hasibuan (2014:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:2), manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, Pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2011:5) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang bernilai dalam organisasi, untuk mengelola manusia dalam organisasi mulai dari merekrut, menyaring, melatih karyawan, memberi penghargaan, penilaian sampai manusia itu berperan penting untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Samsudin (2010:33) aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi aktivitas (1) perencanaan sumber daya manusia, (2) rekrutmen perusahaan, (3) seleksi dalam menyeleksi karyawan baru, (4) pelatihan dan pengembangan perkembangan organisasi, (5) penilaian prestasi kerja, (6) kompensasi dalam suatu perusahaan, dan (7) pemeliharaan keselamatan tenaga kerja.

Kinerja Karyawan. Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Robbins dan Coulter (2010:226) kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2015:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu. Kinerja karyawan bisa dikaitkan juga dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Wirawan (2013:7), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor internal karyawan, faktor - faktor lingkungan internal karyawan, dan faktor lingkungan eksternal karyawan.

Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin yang dilakukan oleh pegawai di suatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik merupakan bagian dari besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Handoko (2012:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Rivai dan Sagala (2014:182) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengingatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan disiplin harus ditegaskan oleh suatu organisasi. Tanpa adanya dukungan disiplin pegawai dan perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2014:194), dimensi disiplin kerja antara lain (1) Datang tepat waktu, (2) Mematuhi peraturan organisasi, dan (3) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Motivasi. Menurut Bangun (2015:312) motivasi suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Menurut Sunyoto

(2015:192) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2011: 238) *motivation is the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*. Artinya menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan. Menurut Sedarmayanti (2015:233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tingkat ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual

Menurut Saydam (2000:37) dalam Kadarisman (2012:276) motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Dapat disimpulkan motivasi merupakan faktor yang mendorong dan mengarahkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan ketekunan usaha dalam mencapai tujuan. Menurut Bangun (2015:321) berikut dimensi motivasi antara lain (1) *Existence Needs*, (2) *Relatedness Needs*, dan (3) *Growth Needs*.

Kepuasan Kerja. Menurut Sutrisno (2015:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Bangun (2015:327) kepuasan kerja adalah penilaian keatas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2014:77) kepuasan kerja adalah orang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya sementara orang dengan tingkat rendah memiliki perasaan negatif.

Menurut Wexley dan Yuki dalam Badriyah (2015: 237) tiga teori mengenai kepuasan kerja adalah (1) teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*) Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya, (2) Teori Keadilan (*Equity Theory*). Tingkat kepuasan seseorang bergantung pada caranya merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor ataupun di tempat lain, dan (3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*). Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *dissatisfier (hygiene factors)* dan *satisfier (motivators)*. Menurut Robbins dan Judge (2014:79) dimensi dari kepuasan kerja yaitu (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Kesempatan promosi, dan (4) Rekan Kerja.

Hubungan antar Variabel

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Rivai dan Sagala (2014:182) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengingatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini sesuai dengan Arda (2017) kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik

hipotesis sebagai berikut: H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Sedarmayanti (2015:233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tingkat ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Penelitian ini sesuai dengan Farizki (2017) motivasi kerja yaitu sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Sutrisno (2015:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Penelitian ini sesuai dengan Menurut Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016) kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 270 personil Pasukan Dalmas 1 Polda Metro Jaya. Selanjutnya, dengan menggunakan rumus Slovin, maka sampel yang digunakan adalah sebanyak 73 responden.

METODE

Metode Analisis. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah PASW (*Predictive Analytics SoftWare*) dengan alat analisis SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas. Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2014:51). Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau tingkat kesalahan sebesar 5% dengan total sampel (n) yaitu sebanyak 73 orang responden. Derajat kebebasan atau df (*degree of freedom*) adalah jumlah kebebasan seseorang dalam mengambil sampel. Dengan menggunakan rumus $df = n - 2$, maka hasil df adalah 71. Kemudian diperoleh r tabel adalah sebesar 0,252. Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut: Jika r hitung \geq r tabel, maka butir pertanyaan atau variabel valid dan Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan atau variabel tidak valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas. Menurut Priyatno (2014:64), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode yang dipakai dalam

pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Cronbach Alpha yang dimana satu variabel dianggap reliabel jika cronbach alpha $> 0,6$.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,869	6	Reliabel
Motivasi	0,756	6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,914	7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,800	5	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1 tersebut variabel disiplin kerja memiliki nilai cronbach alpha $0,869 > 0,6$ maka dapat disimpulkan disiplin kerja reliabel, variabel motivasi memiliki nilai cronbach alpha $0,756 > 0,6$ maka dapat disimpulkan motivasi reliabel, variabel kepuasan kerja memiliki nilai cronbach alpha $0,914 > 0,6$ maka dapat disimpulkan kepuasan kerja reliabel, variabel kinerja pegawai memiliki nilai cronbach alpha $0,800 > 0,6$ maka dapat disimpulkan kinerja pegawai reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Priyatno, 2014:90). Uji distribusi normal pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22 dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* atau model *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka, dasar pengambilan keputusan dalam uji distribusi normal ini adalah sebagai berikut:

- 1) Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* Sig. $> 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal.
- 2) Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* Sig. $< 0,05$ menunjukkan data berdistribusi tidak normal

Tabel 2. Output Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
DK	,089	73	,200*	,980	73	,304
MOT	,103	73	,054	,977	73	,201
K	,094	73	,181	,979	73	,267
KP	,089	73	,200*	,975	73	,159

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 2 tersebut disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja normal, motivasi mempunyai nilai signifikansi $0,054 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi normal, kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi $0,181 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja normal, kinerja pegawai mempunyai nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai normal.

Hasil Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas

dimana dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yakni sebagai berikut:

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* > 0,10.
- 2) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* < 10.

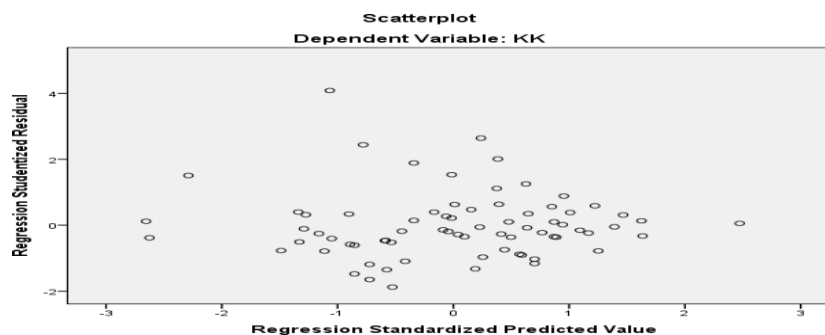
Tabel 3. Output Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	,297	2,520			,118	,907		
DK	,381	,078	,477		4,866	,000	,660	1,515
MOT	,215	,102	,179		2,110	,039	,883	1,132
K	,191	,068	,272		2,807	,006	,674	1,483

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel yaitu disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini melakukan Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji *Scatterplot* yang dibantu dengan menggunakan program *SPSS* versi 22. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikat. Dari hasil analisis regresi, dapat dilihat pada output *model summary* yang hasilnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Output Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,562	,543	2,310

a. Predictors: (Constant), K, MOT, DK

Menurut Priyatno (2014:142), *Adjusted R Square* menunjukkan sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. *Adjusted R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel *independent* (bebas). Angka ini kemudian diubah ke bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 54,3% terhadap kinerja pegawai. Dan sisanya sebesar (100% - 54,3% = 45,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F). Uji Anova atau uji F yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Priyatno (2014:186), kriteria pengujian pada Uji Anova atau Uji F ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh simultan dari variabel berdasarkan nilai signifikansi adalah sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima tidak ada pengaruh signifikan
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak terdapat pengaruh signifikan

Tabel 5. Uji Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471,788	3	157,263	29,463	,000 ^b
	Residual	368,295	69	5,338		
	Total	840,082	72			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), K, MOT, K

Berdasarkan Tabel 5, $F_{hitung} = 29,463$ df 1 (jumlah kelompok data-1) = 3- 1 = 2, df 2 = (73 - 3) = 70. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,128 (Lihat pada lampiran tabel f). Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,463 > 3,128$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai probabilitas (signifikan) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t). Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji t. Kriteria pengujian pada Uji t menurut Priyatno (2014:175) adalah:

- 1) Jika Signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika Signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Tabel 6. Output Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,297	2,520		,118	,907
	DK	,381	,078	,477	4,866	,000
	MOT	,215	,102	,179	2,110	,039
	K	,191	,068	,272	2,807	,006

a. Dependent variable: KP

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. motivasi (X_2) mempunyai nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 0,297 + 0,381X_1 + 0,215 X_2 + 0,191 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Motivasi

X_3 = Kepuasan kerja

Persamaan regresi diatas memiliki arti sebagai berikut: (a) nilai konstanta (a) adalah 0,297 ini dapat diartikan jika disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai bernilai 0,297, (b) nilai koefisien regresi berganda variabel disiplin kerja (b_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,381 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,381 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, (c) nilai koefisien regresi berganda variabel motivasi (b_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,215 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,215 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, dan (d) nilai koefisien regresi berganda variabel kepuasan kerja (X_3) bernilai positif yaitu sebesar 0,191 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,191 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan Arda (2017) kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua perkerjanya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Maka pegawai tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan. Dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh tertinggi dalam meningkatkan

kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin seperti pegawai datang tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai dengan arahan pimpinan dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik maka pegawai akan memiliki kinerja yang baik sehingga akan membuat kinerja pegawai meningkat sedangkan pegawai yang memiliki disiplin yang rendah akan membuat kinerja menurun sehingga pegawai tersebut akan mendapatkan sanksi dari organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi (X_2) mempunyai nilai signifikan $0,039 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan Farizki (2017) motivasi kerja yaitu sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Dalam penelitian ini motivasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai termotivasi dalam bekerja karena pegawai ingin terpenuhi kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, papan), adanya rasa aman di tempat bekerja, pegawai memiliki hubungan yang baik antar pegawai, adanya hubungan yang baik dengan pimpinan, kebutuhan mendapatkan penghargaan (reward) dan naik jabatan atau pangkat. Apabila pegawai memiliki motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya pegawai menurun maka kinerja pegawai menurun.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan Menurut Saputra, dkk (2016) kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja pegawai dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Dalam penelitian ini kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang puas terhadap kerja seperti adanya keadilan dalam organisasi, memiliki kesempatan belajar pada ilmu kejuruan kepolisian, mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan mendapatkan promosi jabatan maka pegawai akan memiliki kinerja yang baik sehingga akan membuat kinerja pegawai meningkat sedangkan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan membuat kinerja menurun sehingga pegawai tersebut akan kurang baik dalam pelaksanaan tugasnya.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil dari pembahasan sebelumnya maka dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka sebenarnya akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja Pasukan Dalmas 1 Direktorat Sabhara Polda Metro Jaya Jakarta.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka sebenarnya akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja Pasukan Dalmas 1 Direktorat Sabhara Polda Metro Jaya Jakarta.
- 3) Kepuasan kerja positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka sebenarnya akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja Pasukan Dalmas 1 Direktorat Sabhara Polda Metro Jaya Jakarta.

Saran. Adapun saran dalam penelitian ini adalah:

- 1) Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai variabel disiplin kerja, maka disarankan bahwa Pasukan Dalmas 1 Direktorat Sabhara Polda Metro Jaya Jakarta, untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan lebih bertanggung jawab dan tepat waktu, dan memberikan sanksi yang tegas kepada anggota yang melanggar.
- 2) Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai variabel motivasi kerja, maka disarankan bahwa Pasukan Dalmas 1 Direktorat Sabhara Polda Metro Jaya Jakarta perlu lebih memperlambat hubungan yang baik dengan rekan kerja, misalnya dengan melakukan gathering antar anggota dalam kesatuan.
- 3) Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai variabel kepuasan kerja, maka disarankan bahwa institusi Pasukan Dalmas 1 Direktorat Sabhara Polda Metro Jaya Jakarta memberikan tugas kepada anggota sesuai kompetensi dan kemampuan yang dimiliki.

DAFTAR RUJUKAN

- Andiana, Ana Nor, M. Nor Rasyid, dan Setio Utomo. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Shindy Utama Karya Kabupaten Paser. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol. 4 No.1*, 16-22.
- Anthony, Apalia Ekakoron. (2017). Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case Of Country Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration Vol. 2 Issue. 3*, 1-18.
- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1*, 45-60.
- Bangun, Wilson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cong, Nhat Nguyen dan Dung Nyung Van. (2013). Effects of Motivation and Job Satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 6*, 212-217.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fitrianto, Ichlapio, Hasmin, Akmal Umar. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Jurnal Mirai Management Vol. 1 No. 1*.
- Farizki, Muchamad Ressa dan Aniek Wahyuati. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 5, Mei 2017*, 1-10.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Luthfi, Ridwan Isya, Heru Susilo, Muhammad Faisal Riza. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya) . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1*, 1-8.
- Mahsun, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE.

- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Octaviannand, Ramona, dkk. (2017). Effect of Job Satisfactions and Motivation toward Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 72-79.
- Pangarso, Astadi dan Putri Intan Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Vol. 9 No. 2*, 145-160.
- Pham, Hien Hoang. (2014). The Impacts of Job Motivation and Job Satisfaction on Job Performance among Employees of Retail Banking Sector in Vietnam. *Vietnam Journal of Computer Science*, 1-25.
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono dan Suheriyatmo. (2016). Influence Satisfaction, Compensation and Work Discipline the Employee Performance at PT. Lion Air in Batam. *Canadian Center of Science and Education*, 95-104.
- Rahardjo, Satjipto. (2009). *Penegakkan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. (2014). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi 3*. Depok: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2011). *Organizational Behavior Fourteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadjijono. (2010). *Memahami Hukum Kepolisian*. Yogyakarta: Laksbang Persindo.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saputra, Agus Tunggal, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*, 1-10.
- Sedarmayanti. (2015). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Edisi 3*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Sopiah, Etta Mamang. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Cetakan Ke 23*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS Publishing.
- Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 3*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, Edi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 7*. Jakarta: Prenada Media.
- Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat 3 Tentang Bentuk Kedaulatan Negara Indonesia adalah Negara Hukum diunduh dari <http://jdih.pom.go.id/uud1945.pdf> tanggal 12 November 2017
- Undang – Undang Nomor 43 Tahun 2008 Tentang Wilayah Negara pasal 3 butir a diunduh dari <http://www.bpn.go.id/PUBLIKASI/Peraturan-Perundangan/Undang-Undang/undang-undang-nomor-43-tahun-2008-1831> tanggal 12 November 2017.

Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 pasal 13 Tentang Tugas dan Wewenang diunduh dari
www.bpkp.go.id/uu/filedownload/2/41/288.bpkp tanggal 12 November 2017
Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi 4*. Depok: Rajawali Pers.