

## **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Satreskrim Polres Prabumulih**

**Akbar Rafsanjani**  
Universitas Baturaja  
**Yunita Sari**  
Universitas Baturaja  
**Rini Efrianti**  
Universitas Baturaja

---

### **Abstract**

*The Indonesian National Police is one of the forms of national organization that has an important role in the administration of the Unitary State of the Republic of Indonesia. performance is how a person is expected to function and behave in accordance with the duties that have been assigned to him. There are several aspects that affect performance. One of the factors that play an important role in improving performance is work discipline and work motivation. The method used in this research is quantitative analysis. The sample withdrawal method in this study uses the Census technique, based on the criteria of 56 respondents, namely all members of the Prabumulih Police Satreskrim. This data processing method aims to answer the problem formulation. To answer the formulation of the problem, multiple linear regression tests are used. Based on the results of the discussion that has been described from the previous chapter, it can be concluded that the Work Discipline Variable (X1) partially has a significant influence on the performance of members of the Prabumulih police satreskrim. Indicated by the results of the calculation of the work discipline variable greater than the table value, namely  $0.025 < 0.05$ .*

**Keyword:** Motivation, work discipline and performance

### **Abstrak**

*Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu bentuk organisasi nasional yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia. kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sensus, berdasarkan kriteria sebanyak 56 responden yaitu seluruh anggota Satreskrim Polres Prabumulih. Metode pengolahan data ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah digunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan dari bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota satreskrim Polres Prabumulih. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai tabel yaitu  $0,025 < 0,05$ .*

**Kata kunci:** Motivasi, disiplin kerja dan kinerja

### **1. Pendahuluan**

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu lembaga nasional yang melakukan banyak hal untuk menjalankan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Polisi resort, juga dikenal sebagai polres, adalah bagian dari pemerintahan negara yang

menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. dan sebagai penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, dia harus dapat bekerja secara optimal dan menjalankan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan pimpinan yang mengacu pada sistem yang ada di negara ini saat menjalankan tugasnya sesuai dengan amanat perundang-undangan.

Kinerja, menurut Miner (2018), adalah tingkat kemampuan seseorang untuk berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan tentang bagaimana seseorang harus berperilaku untuk menyelesaikan tugas menunjukkan peran mereka dalam organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Disiplin kerja dan motivasi adalah dua dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi. Disiplin, menurut Saydam (1996), didefinisikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi semua standar peraturan yang berlaku di lingkungannya. Disiplin diperlukan untuk efisiensi kerja, yang berarti bahwa anggota staf memiliki jam kerja yang produktif. Motivasi memengaruhi kinerja anggota selain disiplin kerja. Untuk memotivasi anggota organisasi adalah dengan memberikan keinginan mereka. Ini mungkin tampak sederhana, tetapi dapat menjadi masalah yang kompleks. Motivasi, menurut Luthans (2006), didefinisikan sebagai dorongan yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan tertentu, atau sebagai proses memulai tindakan seseorang sebagai akibat dari kekurangan fisik dan psikis. Di sisi lain, disiplin kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Pimpinan Polri telah mengeluarkan Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Penilaian kinerja personel Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja untuk membantu meningkatkan pelayanan dan kinerja personel. Salah satu alasan mengapa peraturan ini dibuat adalah bahwa untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai negeri yang berbasis kompetensi di Kepolisian Negara Republik Indonesia, penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Penilaian ini harus dilakukan dengan tujuan meningkatkan prestasi, produktivitas, dedikasi, dan loyalitas kerja (Setyowadi, 2013). Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah komponen yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Kedisiplinan yang baik menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan, sasaran, dan tugas organisasi telah dilaksanakan dengan benar dan sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi, dan ketentuan yang berlaku. Pada akhirnya, petugas polisi yang disiplin akan meningkatkan kinerjanya. Dalam suatu organisasi, masalah menurunnya kinerja karyawan mudah diatasi karena lingkungan kerja dan karyawannya tidak memiliki kemampuan kerja dan kemampuan yang merata. Akibatnya, motivasi karyawan menurun, yang secara otomatis berdampak pada kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi harus memiliki perspektif dan sikap disiplin. Disiplin kerja adalah fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dan sangat terkait dengan pengelolaan

sumber daya organisasi. Dalam hal memberikan pelayanan publik, disiplin kerja adalah aset penting yang harus dimiliki oleh personel.

Seringkali, faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah kualitas seorang anggota. Disiplin di Polres Prabumulih sangat penting untuk mengatur perilaku dan operasi anggota kepolisian di wilayah tersebut. Anggota Polri telah menyetujui standar dan prinsip untuk menunjukkan sikap profesional saat menjalankan tugas. Seluruh anggota Polri di Polres Prabumulih memiliki tingkat motivasi yang tinggi, yang dipengaruhi oleh dorongan yang diberikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan diri sendiri. Motivasi kerja adalah proses memberikan dorongan dengan memberikan semangat agar seluruh anggota Polri dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi. Polres Prabumulih adalah lembaga negara yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Lembaga kepolisian memiliki beberapa anggota yang masing-masing melakukan tugas dan fungsi tertentu. Anggota kepolisian ini disebut sebagai anggota kepolisian. Anggota kepolisian juga disebut sebagai penegak hukum yang menjaga tata tertib dan keamanan negara untuk menciptakan suasana damai atau tentram di masyarakat.

Selain itu, motivasi dan disiplin kerja sangat penting untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Khusnudin (2013), motivasi pada dasarnya adalah proses memaksa seseorang untuk melakukan hal-hal yang kita inginkan. Hal ini akan membantu organisasi polisi memaksimalkan pemanfaatan sumber daya. Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa bekerja tanpa motivasi akan membuat bosan dengan cepat karena tidak ada alasan moral untuk tetap semangat. Kedisiplinan sangat penting bagi anggota Polres Prabumulih. Namun, anggota Satreskrim kadang-kadang melanggar aturan jam kerja, termasuk kehadiran dan pulang.

Motivasi sangat dibutuhkan oleh semua orang, termasuk polisi. Untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang, dan mencapai tujuan organisasi, diperlukan motivasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk tumbuh dan berkembang di bidang kepolisian dengan melakukan pekerjaan terbaik mereka untuk mencapai tujuan (Wetipo et al., 2015). Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja anggota Polres Prabumulih. Motivasi membantu mereka melaksanakan tugas mereka menegakkan hukum, melindungi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menciptakan Kamtibmas di wilayah hukum Polres Prabumulih. Oleh karena itu, sangat penting bagi pimpinan Polres Prabumulih untuk memberikan motivasi kepada anggotanya untuk meningkatkan kinerja. Anggota polisi dapat dimotivasi oleh kebanggaan atas pencapaian mereka. Faktanya, tugas utama polisi sebagai profesi mulia adalah melaksanakan hukum, menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, dan memberikan layanan dan perlindungan kepada masyarakat. Penegakan hukum harus berdampak pada asas legalitas, undang-undang yang berlaku, dan hak asasi manusia. Dengan kata lain, untuk menghindari terjerumus ke dalam perilaku yang dibenci masyarakat, mereka harus bertindak secara profesional dan mematuhi kode etik secara ketat dan keras.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong dan mendorong perilaku manusia untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang paling optimal. Menurut Sinambela (2017), motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan mereka. Sementara, menurut Kasmir (2018), motivasi adalah hal yang mendorong, mendorong perilaku manusia supaya mereka mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Teori Hierarki Motivasi Maslow menyatakan bahwa perusahaan harus memenuhi lima kebutuhan dasar: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Menurut Gardjito (2020), karyawan Pamekasan bertanggung jawab sebagai abdi negara karena seiring berjalannya waktu sering dianggap sebagai anggota yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi, sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal. Oleh karena itu, kondisi saat ini di Polres Prabumulih harus berusaha meningkatkan kinerja anggotanya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Berdasarkan hal-hal di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap anggota Satreskrim Polres Prabumulih.

## **2. Landasan Teori**

### **2.1 Disiplin Kerja**

Salah satu elemen penting dalam dunia kerja adalah disiplin kerja, yang menunjukkan kepatuhan seseorang terhadap aturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja, menurut Sinambela (2020), didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi peraturan dan perilaku sosial yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja, di sisi lain, didefinisikan oleh Munajat (2021) sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku tanpa menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Sisca et al. (2020) mengatakan disiplin kerja adalah peraturan dan pedoman kerja yang harus diikuti oleh karyawan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) perusahaan.

Tidak hanya kehadiran atau ketepatan waktu saja yang menunjukkan disiplin karyawan; metrik penting lainnya adalah ketaatan terhadap peraturan. Pertama, ketaatan terhadap peraturan menunjukkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kedua, kehadiran menunjukkan sejauh mana karyawan mematuhi jadwal kerja dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Ini tercermin dalam cara karyawan menjaga dan menggunakan fasilitas kantor dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Jadi, disiplin kerja sangat penting untuk membuat tempat kerja yang produktif, tertib, dan profesional.

### **2.2 Motivasi**

Semangat yang muncul yang didahului oleh respons terhadap suatu tujuan yang ingin dicapai menunjukkan motivasi. Secara sederhana, motivasi adalah keinginan yang ada dalam seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu. Ini sesuai dengan definisi motivasi yang diberikan oleh Malthis dan Jackson (2021), yang mendefinisikan motivasi sebagai dorongan atau keinginan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk melakukan

suatu tindakan. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki pikiran yang positif tentang berbagai situasi kerja akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka sesuai dengan kemampuan dan kemampuan mereka.

Ada tiga komponen penting yang membentuk motivasi: kebutuhan, tujuan organisasi, dan upaya untuk mencapainya. Seseorang dimotivasi untuk bertindak karena ingin memenuhi kebutuhan tertentu. Motivasi tidak akan muncul jika tidak ada kebutuhan yang mendesak. Oleh karena itu, motivasi untuk bekerja berasal dari kebutuhan yang dirasakan dan tujuan yang jelas. Menurut teori Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2020), terdapat faktor-faktor yang berperan sebagai motivators atau satisfiers yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu: (1) Prestasi (*Achievement*), di mana kebutuhan akan prestasi mendorong individu untuk mengembangkan kreativitas serta memanfaatkan seluruh kemampuan dan energi demi mencapai hasil optimal; (2) Pengakuan (*Recognition*), yang berarti adanya apresiasi dari perusahaan atas prestasi individu sehingga meningkatkan status dan semangat kerja; (3) Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*), yang mengharuskan individu ditempatkan pada pekerjaan sesuai kemampuan agar dapat mencapai hasil kerja terbaik; (4) Tanggung Jawab (*Responsibility*), yaitu kesanggupan individu untuk terlibat aktif dan menguasai tugas yang menjadi tanggung jawabnya; (5) Kemajuan (*Advancement*), yang berkaitan dengan peluang pelatihan dan pengembangan untuk mendorong karyawan terus berinovasi dan meningkatkan kompetensinya; dan (6) Pengembangan Potensi Individu (*The Possibility of Growth*), yang menekankan pentingnya upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral melalui program pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, motivasi adalah suatu proses yang mencakup pemenuhan kebutuhan karyawan, pencapaian tujuan, dan pengembangan diri untuk memastikan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka di tempat kerja mereka.

### **2.3 Kinerja Pegawai**

Prestasi kerja atau kinerja kerja adalah salah satu indikator penting yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kinerja, menurut Mangkunegara (2009), adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawabnya. Ini menunjukkan bahwa kinerja menunjukkan sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan cara terbaik. Kinerja, di sisi lain, didefinisikan oleh Wibowo (2010) sebagai bentuk pelaksanaan rencana yang telah direncanakan, di mana pelaksanaannya dilakukan oleh individu yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Selain itu, Wibowo menekankan bahwa sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dipengaruhi secara langsung oleh cara organisasi memperlakukan dan menghargai sumber daya manusianya.

Ada sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara lebih menyeluruh, menurut Afandi (2018). Pertama, kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah output yang dihasilkan, yang biasanya dapat diukur dengan angka atau satuan. Kedua, kualitas hasil kerja, yaitu ukuran dari kualitas atau tingkat kesempurnaan

pekerjaan yang telah diselesaikan. Ketiga, efisiensi dalam melaksanakan tugas, yang berarti bagaimana seorang pekerja menggunakan sumber daya secara efektif dan hemat untuk menyelesaikan tugasnya. Keempat, disiplin kerja, yang berarti mematuhi peraturan, hukum, dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. Inisiasi adalah indikator kelima, yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk bertindak sendiri, membuat keputusan yang tepat, dan bertahan dalam situasi sulit. Keenam, ketelitian; ini mengacu pada seberapa baik hasil kerja sesuai dengan tujuan dan tidak menghasilkan kesalahan. Kepemimpinan ketujuh mencakup kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memberi contoh kepada orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kejujuran adalah nilai moral ke-8, dan itu terkait erat dengan integritas pribadi. Terakhir, indikator kesembilan adalah kreativitas, yang menunjukkan seberapa baik seseorang dapat menemukan cara baru untuk menyelesaikan tugas.

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1 Jenis dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Polres Prabumulih pada 56 anggota Satreskri Prabumulih dengan ruang lingkup pembahasan tentang disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja anggota Satreskri Prabumulih pada Polres Prabumulih. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), jenis penelitian kuantitatif merupakan metode yang membantu menggambarkan, menunjukkan atau meringkas data dengan cara yang konstruktif yang mengacu pada gambaran statistik yang membantu memahami detail data dengan meringkas dan menemukan pola dari sampel data tertentu.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sensus. Menurut Sugiyono (2019), metode sensus adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil seluruh populasi atau anggota dari suatu populasi sebagai sampel. Dalam metode ini, setiap individu dalam populasi diteliti dan diobservasi secara menyeluruh. Sehingga dari jumlah populasi yang ada yang dijadikan sebagai sampel/ responden berdasarkan kriteria adalah 56 responden yaitu seluruh anggota Satreskrim Polres Prabumulih.

#### **3.3 Analisis Data**

Metode pengolahan data ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah maka digunakan Uji regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent). Variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja anggota Satreskrim, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (independent) yaitu motivasi dan disiplin kerja. Maka melalui beberapa uji sebagai berikut:

#### **3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **3.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas kuesioner digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat ketepatan dan kecocokan antara data yang diperoleh di lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015). Validitas instrumen menunjukkan kemampuan

kuesioner dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- $H_0$  ditolak jika nilai probabilitas (Sig. 2-tailed)  $\leq$  tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga butir pernyataan dinyatakan valid.
- $H_0$  diterima jika nilai probabilitas (Sig. 2-tailed)  $>$  tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2020), reliabilitas merujuk pada tingkat kepercayaan suatu instrumen dalam mengumpulkan data, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut cukup andal dan layak digunakan karena telah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang baik. Priyatno (2016) menambahkan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi suatu alat ukur, yaitu apakah instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang merupakan salah satu teknik paling umum untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Berdasarkan pendapat Sekaran dalam Priyatno (2016), interpretasi nilai reliabilitas adalah sebagai berikut: nilai *Cronbach's Alpha* di bawah 0,6 dikategorikan kurang baik, nilai di sekitar 0,7 dianggap dapat diterima, dan nilai di atas 0,8 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik.

### 3.5 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sudrajat dalam Priyatno (2016), pengujian asumsi klasik diperlukan untuk memastikan bahwa hasil estimasi regresi yang diperoleh benar-benar bebas dari gejala-gejala statistik yang dapat menimbulkan bias, seperti heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Suatu model regresi akan menjadi alat estimasi yang tidak bias dan efisien apabila memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Oleh karena itu, data yang digunakan dalam model regresi berganda harus diuji terlebih dahulu untuk menghindari kemungkinan terjadinya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik.

Uji asumsi klasik merupakan syarat fundamental dalam analisis regresi linier berganda, terutama pada pendekatan *Ordinary Least Squares* (OLS). Beberapa bentuk pengujian yang umum dilakukan mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Jika model regresi memenuhi seluruh asumsi tersebut, maka model tersebut dianggap valid dan dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini, seluruh pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

#### 3.5.1 Uji Normalitas

Salah satu syarat utama dalam analisis parametrik adalah bahwa data harus memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas distribusi data pada masing-masing variabel, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yang dapat dilakukan melalui fitur Explore dalam perangkat lunak statistik (Priyatno, 2016). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas sebagai prasyarat analisis lebih lanjut.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , maka data dianggap berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$ , maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

### **3.5.2 Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas merupakan kondisi di mana terjadi hubungan linear yang sangat kuat, bahkan mendekati sempurna, antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Keberadaan multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi, sehingga interpretasi hasil menjadi tidak akurat. Oleh karena itu, model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinearitas di antara variabel bebas (Priyatno, 2016). Deteksi adanya gejala multikolinearitas umumnya dilakukan dengan mengamati nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil analisis regresi linier. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
- Sebaliknya, jika nilai Tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas tinggi dalam model regresi.

### **3.5.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Purnomo (2016), heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varians residual atau galat tidak bersifat konstan pada seluruh pengamatan dalam model regresi. Dengan kata lain, terjadi ketidaksamaan varians dari error term pada berbagai nilai variabel independen. Dalam model regresi yang baik, gejala heteroskedastisitas seharusnya tidak ditemukan karena dapat mengganggu validitas hasil estimasi dan menyebabkan ketidakefisienan parameter.

Terdapat beberapa metode yang umum digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas, antara lain uji korelasi Spearman's rho, analisis pola sebar titik pada grafik scatterplot, uji Park, dan uji Glejser. Dalam konteks ini, uji Glejser menjadi salah satu metode yang sering digunakan, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap masing-masing variabel independen (Purnomo, 2016). Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji Glejser adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$ , maka terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas.

### **3.6 Regresi Linear Berganda**

Menurut Priyatno (2016), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) berdasarkan nilai variabel-variabel independen yang diamati. Model ini berguna dalam mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat.

Analisis regresi berganda menyajikan hubungan antar variabel dalam bentuk persamaan regresi linier berganda, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y = Kinerja Anggota Satreskrim (1; akurat, 0; tidak akurat)

a = Nilai Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Nilai Koefisien Regresi Variabel Bebas

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

e = *Error Term*

### 3.7 Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu:

#### 3.7.1 Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Untuk menguji hipotesis adalah nilai t, maka dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2014):

Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas ≤ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. ≤ α0,05)

Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. > α0,05)

#### 3.7.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan keseluruhan. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung ≤ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. ≤ α0,05)

Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig. > α0,05)

### 3.8 Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2016), analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup> atau R Square) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas dari variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R<sup>2</sup> diperoleh dari output Model Summary pada analisis regresi, dan disajikan dalam bentuk proporsi atau persentase. Secara umum, koefisien determinasi menunjukkan tingkat kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup>, maka semakin besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen, sehingga model dianggap lebih baik dalam

menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r<sup>2</sup> = Nilai Koefisien Korelasi

Output Model Summary yang akan digunakan adalah R Square yang telah disesuaikan, ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. R Square biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen.

#### **4. Hasil Analisis dan Pembahasan**

##### **4.1 Hasil Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2018), validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang dikumpulkan dengan realitas sebenarnya yang terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran benar-benar mengukur variabel yang dimaksud, bukan variabel lain yang tidak relevan. Oleh karena itu, data yang valid adalah data yang menunjukkan kesesuaian antara informasi yang dilaporkan peneliti dengan kondisi aktual yang terjadi di lapangan. Pengujian validitas biasanya dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi tertentu, dalam hal ini 5% (dua sisi). Jika nilai r hitung > r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total. Sebaliknya, jika r hitung < r tabel, maka butir tersebut tidak valid dan perlu diperbaiki atau dihapus dari instrumen.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dalam penelitian ini terhadap kuesioner yang terdiri dari 33 butir pernyataan, seluruh butir dinyatakan valid. Rincian validitas per variabel adalah sebagai berikut: variabel Y (Kinerja Anggota) terdiri dari 15 butir pernyataan valid, variabel X1 (Disiplin Kerja) terdiri dari 7 butir pernyataan valid, dan variabel X2 (Motivasi) terdiri dari 11 butir pernyataan valid. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan signifikansi 5% dengan uji dua sisi dan jumlah responden (n) = 56, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,2820. Setiap nilai r hitung dari hasil analisis dibandingkan dengan nilai tersebut. Karena seluruh item memiliki nilai r hitung > 0,2820, maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

##### **4.2 Hasil Uji Realibilitas**

Menurut Sugiyono (2018), uji reliabilitas merupakan suatu prosedur pengujian yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten dan andal dalam berbagai kondisi maupun waktu pengukuran yang berbeda. Reliabilitas mencerminkan tingkat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi dari instrumen dalam mengukur suatu gejala atau variabel yang sama secara berulang.

Pengujian reliabilitas sangat penting dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur tidak hanya mampu mengukur secara tepat, tetapi juga secara konsisten. Uji ini dilakukan

dengan cara mengukur konsistensi hasil apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap fenomena yang sama, menggunakan instrumen yang sama pula. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen kuesioner dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas ditampilkan dalam Tabel 1 berikut, yang menyajikan nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,867	Reliabel
2	Motivasi ( $X_2$ )	0,895	Reliabel
3	Kinerja Anggota Satreskrim (Y)	0,964	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Scale Reliability Test, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk keseluruhan skala pengukuran yang menunjukkan angka di atas 0,70. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data lebih lanjut. Hasil ini juga menunjukkan bahwa instrumen telah memenuhi syarat minimum reliabilitas menurut kriteria umum dalam penelitian kuantitatif.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Salah satu syarat dalam analisis parametrik adalah bahwa data harus memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas distribusi data pada masing-masing variabel, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yang bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji ini membandingkan distribusi kumulatif data sampel dengan distribusi kumulatif teoritis dari distribusi normal. Normalitas data sangat penting karena pelanggaran terhadap asumsi ini dapat menyebabkan hasil analisis menjadi bias atau tidak valid. Pengujian normalitas biasanya dilakukan sebelum analisis regresi, agar model yang digunakan memenuhi asumsi dasar dan hasil estimasinya dapat diinterpretasikan secara akurat. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , maka data residual berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$ , maka data residual tidak berdistribusi normal.

Dengan demikian, pemenuhan asumsi normalitas merupakan hal yang sangat penting dalam analisis regresi parametrik, karena berpengaruh langsung terhadap validitas dan keandalan hasil estimasi model. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka interpretasi koefisien regresi, nilai signifikansi, serta kesimpulan dari pengujian hipotesis dapat menjadi tidak akurat. Oleh karena itu, uji normalitas perlu dilakukan sebagai langkah awal untuk memastikan bahwa model regresi yang dibangun memenuhi asumsi dasar statistik dan layak untuk digunakan dalam pengambilan keputusan penelitian.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.29720524
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.129
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.654
Asymp. Sig. (2-tailed)		.876

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,876 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2016), multikolinearitas adalah kondisi di mana terdapat hubungan linier yang sangat kuat, bahkan mendekati sempurna, antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Keberadaan multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi parameter regresi, serta menurunkan akurasi interpretasi terhadap kontribusi masing-masing variabel bebas. Oleh karena itu, dalam model regresi yang baik, tidak boleh terdapat gejala multikolinearitas, karena akan mengganggu validitas hasil analisis. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan melalui analisis regresi linear. Adapun pedoman interpretasi nilai-nilai tersebut adalah sebagai berikut:

- Jika  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
- Sebaliknya, jika  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,10$ , maka terdapat indikasi bahwa terjadi multikolinearitas tinggi di antara variabel independen.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	0.704	1.564
Motivasi	0.704	1.564

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota Satreskrim

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditampilkan pada Tabel 3, diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) masing-masing sebesar 1,564, serta nilai Tolerance untuk kedua variabel tersebut adalah 0,704. Nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas dalam model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen dalam model, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2020), heteroskedastisitas merupakan kondisi di mana terdapat ketidaksamaan varians residual atau galat dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Keberadaan heteroskedastisitas dapat mengganggu validitas hasil estimasi regresi, karena menghasilkan nilai standar error yang tidak akurat. Oleh karena itu, model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji Glejser adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terdapat indikasi bahwa terjadi heteroskedastisitas dalam model.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.998	3.811		3.673	.001
	X1	-.113	.161	-.145	-.699	.482
	X2	-.217	.130	-.347	-1.669	.112

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota Satreskrim

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,482 dan untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,112. Kedua nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, yang merupakan batas pengambilan keputusan dalam uji Glejser. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam model memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Artinya, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi yang valid. Hasil ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat homogen dan tidak dipengaruhi oleh nilai variabel independen.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan suatu model statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah (positif atau negatif) serta seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam model regresi linier berganda, variabel bebas (independen) berjumlah lebih dari satu dan diasumsikan memiliki pengaruh simultan maupun parsial terhadap variabel tidak bebas (dependen). Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model regresi linier berganda yang melibatkan dua variabel independen. Model ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel secara bersama-sama terhadap kinerja anggota.

Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.239	4.457	
	Disiplin Kerja	.214	.086	.634
	Motivasi	.331	.172	.211

Dependent Variable: Kinerja Anggota Satreskrim

Sumber: Output SPSS (diolah), 2025

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dapat disampaikan persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6.239 + 0,214 + 0,331 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa nilai konstanta dalam persamaan regresi menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), berada pada nilai nol, maka variabel dependen yaitu Kinerja Anggota Satreskrim diprediksi memiliki nilai sebesar 6,239. Nilai ini merepresentasikan kinerja dasar ketika tidak terdapat kontribusi dari variabel bebas.

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,214, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja anggota Satreskrim sebesar 0,214 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Hasil ini sejalan dengan temuan Ellya Efendi (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai yang baik mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Dalam penelitiannya di Ditreskrim Polda Sumsel, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mencapai 57,6% atau 0,576, menunjukkan korelasi yang kuat antara keduanya.

Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,331. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila motivasi kerja meningkat satu satuan, maka

kinerja anggota Satreskrim juga akan meningkat sebesar 0,331 satuan, dengan catatan variabel lain dianggap tetap. Temuan ini konsisten dengan penelitian Tobeoto (2022), yang menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja seseorang. Motivasi kerja yang baik mampu mendorong individu untuk bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Bentuk motivasi yang efektif dapat berupa perhatian, pengarahan, maupun inspirasi dari atasan, yang kesemuanya berperan dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja anggota kepolisian, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

#### 4.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan salah satu metode statistik yang digunakan dalam pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara dua rata-rata (mean) dari dua kelompok data. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah perbedaan yang diamati dalam sampel cukup besar untuk digeneralisasikan ke populasi. Penggunaan uji t dilakukan dengan asumsi bahwa sampel diambil secara acak dari populasi, serta data yang dianalisis bersifat kuantitatif dan berdistribusi normal.

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Secara Parsial (t-test)**

Model		T	Sig.
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	2,718	.025
	Motivasi	2,185	.018

Sumber: Output SPSS (diolah), 2025

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, diketahui bahwa nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,718, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,042. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel ini adalah 0,025, yang lebih kecil dari batas signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja anggota Satreskrim Polres Prabumulih. Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rivai & Sagala (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat penting bagi manajer dalam membentuk perilaku karyawan, serta meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Muhammad Taufiek Rio Sanajaya (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros Jakarta.

Selanjutnya, hasil uji regresi untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,185 juga lebih besar dari t-tabel sebesar 2,042, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satreskrim Prabumulih. Penemuan ini sejalan dengan pendapat Azwar (2020) yang

menyatakan bahwa motivasi kerja memegang peran penting dalam mendorong pencapaian kinerja maksimal. Motivasi dapat mendorong individu untuk bekerja lebih cepat, lebih efektif, dan memberikan hasil kerja terbaik. Motivasi juga menjadi faktor yang mendukung pengembangan diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lebih lanjut, Saydam dan Kadarisman dalam Erri dan Fajrin (2021) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal, yang berasal dari dalam diri karyawan seperti ketidaknyamanan atau kegelisahan dalam bekerja, dan faktor eksternal, yang berasal dari lingkungan kerja, atasan, atau sistem penghargaan. Kedua faktor ini secara bersamaan membentuk tingkat motivasi seseorang dan pada akhirnya memengaruhi kinerjanya di tempat kerja.

#### 4.6 Uji Simultan (Uji F Statistik)

Uji F merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Uji ini juga sering diterapkan dalam analisis varians (ANOVA) untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata dari lebih dari dua kelompok. Dalam konteks regresi linier berganda, uji F berguna untuk mengevaluasi apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan.
- Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Selain itu, jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$ , maka juga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut signifikan, dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kelayakan model regresi secara menyeluruh, apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama dapat menjelaskan perubahan variabel terikat dengan signifikan atau tidak. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1   Regresion	674.856	2	2367.8976	4.027	.000 <sup>a</sup>
Residual	1145.856	42	12.456		
Total	7645.634	42			

Sumber: Output SPSS (diolah), 2025

Berdasarkan hasil pengujian Uji F (uji secara simultan), diperoleh bahwa nilai F-hitung sebesar 4,027, sedangkan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% sebesar 2,92.

Karena  $F$ -hitung (4,027) >  $F$ -tabel (2,92), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Satreskrim Prabumulih ( $Y$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan signifikan secara statistik.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota, maka kinerja mereka juga akan meningkat secara keseluruhan. Hasil ini didukung oleh penelitian Cahyo Tri Anggoro (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan kerja. Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab, dedikasi, dan integritas individu dalam menjalankan tugasnya, serta menjadi dasar tercapainya produktivitas kerja yang optimal. Dalam rangka menjaga disiplin, organisasi juga perlu menetapkan sanksi yang jelas terhadap pelanggaran aturan, seperti teguran atau peringatan, agar karyawan tetap patuh terhadap peraturan yang berlaku.

Selain itu, motivasi juga terbukti memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja. Menurut Azwar (2020), motivasi adalah rangsangan atau dorongan internal maupun eksternal yang membuat individu atau kelompok berupaya secara optimal untuk mencapai tujuan tertentu. Sejalan dengan itu, Hasibuan (dalam Sutrisno, 2022) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak kemauan seseorang dalam bekerja karena setiap motivasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang dikutip oleh Sofyandi dan Garniwa (2022) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif, bekerja lebih produktif, serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi yang kuat merupakan fondasi penting dalam meningkatkan kinerja individu, khususnya dalam konteks kerja kepolisian yang menuntut profesionalisme, tanggung jawab, dan loyalitas tinggi terhadap tugas.

#### 4.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, terbatas. Nilai koefisien determinasi digunakan *R square* pada Tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.821 <sup>a</sup>	.718	.898	4.32876

Sumber: Output SPSS (diolah), 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), diperoleh nilai sebesar 0,718 atau 71,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mampu menjelaskan 71,8% variasi yang

terjadi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Anggota Satreskrim (Y). Adapun sisanya sebesar 28,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil ini memberikan makna bahwa meskipun Disiplin Kerja dan Motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja, masih terdapat variabel independen lain yang berpengaruh namun belum dimasukkan dalam model regresi, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan, atau budaya organisasi yang mungkin relevan untuk diteliti lebih lanjut.

#### **4.8 Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Anggota Satreskrim Polres Prabumulih (Y). Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,718, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,042, serta nilai signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ . Artinya, secara parsial, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki anggota, maka kinerja mereka akan meningkat. Temuan ini didukung oleh penelitian Ellya Efendi (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Begitu pula variabel Motivasi, yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $2,185 > t$ -tabel sebesar 2,042 dan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ , yang berarti bahwa Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja anggota. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Azwar (2020), yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang penting untuk mendorong seseorang mencapai tujuan kerja secara maksimal. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F-hitung sebesar  $4,027 > F$ -tabel sebesar 2,92 dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja anggota Satreskrim.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,718, yang berarti 71,8% variasi dalam kinerja anggota dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi. Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat teori bahwa faktor internal seperti kedisiplinan dan motivasi memiliki peran krusial dalam menunjang efektivitas kerja anggota kepolisian. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu meningkatkan kedua aspek tersebut melalui pembinaan, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja dan ketertiban.

#### **5. Simpulan dan Keterbatasan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Satreskrim Polres Prabumulih. Secara parsial, disiplin kerja yang baik terbukti

mampu meningkatkan kinerja anggota, karena anggota yang patuh terhadap aturan dan waktu cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini selaras dengan teori dan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin merupakan fondasi penting dalam pencapaian kinerja yang optimal. Begitu pula dengan motivasi kerja, di mana semakin tinggi dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar, maka semakin besar pula semangat anggota untuk melaksanakan tugas dengan maksimal. Motivasi menjadi penggerak yang mendorong anggota untuk memberikan usaha terbaiknya dalam menjalankan tanggung jawab sebagai aparat penegak hukum.

Secara simultan, kedua variabel tersebut yaitu disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satreskrim. Ini dibuktikan melalui uji statistik yang menunjukkan bahwa 71,8% variasi dalam kinerja anggota dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian, kedua faktor tersebut terbukti berperan penting dalam upaya peningkatan kinerja di lingkungan satuan reserse kriminal. Meski demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, variabel yang digunakan hanya mencakup Disiplin Kerja dan Motivasi, sehingga belum mencakup faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, atau sistem penghargaan yang kemungkinan juga berkontribusi terhadap kinerja anggota. Kedua, ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada anggota Satreskrim Polres Prabumulih, sehingga hasil temuan belum dapat digeneralisasikan ke satuan atau instansi kepolisian lainnya. Ketiga, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang bersifat self-report, yang memiliki potensi bias subjektif dari responden.

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan tersebut, maka disarankan kepada pimpinan Satreskrim agar lebih memperhatikan aspek disiplin dan motivasi anggota melalui pendekatan pembinaan, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menambahkan variabel lain yang relevan dan memperluas cakupan wilayah atau unit kerja yang diteliti, agar hasil yang diperoleh dapat lebih komprehensif dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan peningkatan kinerja di lingkungan kepolisian secara umum.

## Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta

- Chusminah, C., Haryati, A., & Nelfianti, F. (2019). Efektivitas Pengelolaan Persediaan Barang Dengan Sistem Safety Stock Pada PT X di Jakarta. *Jurnal Economic Resource*, 2(1), 1–13.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Feriyanto dan Endang Shyta Triana. (2015). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Gardjito, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Haryani, H. (2018) ‘Analisis Pengaruh Intensif, Kebijakan Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Data Semesta Semarang’, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, (44), pp. 115–125.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. 151
- Khusnudin, Imam. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada 3 SLTA Yayasan PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi). *Warta Ekonomi*, 02(02).
- Luthans, (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta.
- Malthis, R.L & Jackson, L.H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munajat, Jajat. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Percetakan Bintang.
- Miner, John. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, dialih bahasakan oleh Sudarmanto*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Nitisemito, (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49-56.
- Ridwansyah, E. (2016). *Penilaian Terhadap Persediaan Barang Dagang Menurut Psak No 14 Pada Pt Anh*. 14, 1–9.
- Rivai V, Mulyadi D (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers;
- Saydam, Gouzali. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*. Jakarta: PT. Gunung Agung

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-6, Jakarta, penerbit Prenadamedia Group.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Sumardjo, Mahendra dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta
- Simanjuntak Payaman J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja* Edisi ke-3. Jakarta: Lembaga FEUI
- Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki MP. Simarmata, Muhammad Munsarif, dan Henry Pandapotan Silitonga. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Wetipo Alpius, Suku Hubula Budaya Perang Suku Masa Lalu. Wamena, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Jayawijaya, (2018)
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*, Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

**Penulis Korespondensi**

Akbar Rafsanjani dapat dihubungi melalui: [akbarraf0406@gmail.com](mailto:akbarraf0406@gmail.com)