



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA SPKT (SENTRA PELAYANAN TERPADU) KORPOLAIRUD BAHARKAM POLRI

Oleh : Akka Latifah Yusdinar dan Yari Harjo*

ABSTRACT

The method of research conducted by surveying 100 respondents from a population of 100 Polpulasi with a structured method using questionnaire instruments using the Likert measurement scale, analysis techniques and using classical tests, multiple regression, and the results of research simultaneously and in parallel shows the influence of motivation and discipline on employee performance. There is a significant effect of Motivation on Member Performance in the SPKT Section of KORPS POLAIRUD Baharkam Polri, this is obtained by t table: tcount 1.884 > ttable 1.658, and R² of 0.364 (36.40%). There is a significant influence of discipline on the Performance of Members in the SPKT Korpolarud Section Baharkam Baharkam Polri, this is obtained by t table: tcount 7.333 > t table 1.658, and R² of 0.364 (36.40%).

From the results of statistical calculations can be explained. R value of 0.603 and Squere R value (r determinant) of 0.364 gives the meaning that the motivation variable and discipline variable on employee performance has an effect of 36.40% on the performance variable. Meanwhile, the remaining 63.60 ^% is influenced by other factors not discussed in this study.

Keywords: Motivation, Discipline, and Performance

PENDAHULUAN

Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Terlebih lagi bagi organisasi kepolisian Republik Indonesia Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik.

Dalam hubungannya dengan kinerja, Moekijat (1981:11) menyatakan bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja Anggota , apabila seorang Anggota termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Pegawai

bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para Anggota akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Menurut Mc Clelland 1961 dalam Steers dan Braunstein (1976:254) seorang Anggota dikatakan memiliki motivasi kerjanya yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan Anggota untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan organisasi Polri , (2) *need for affiliation* (kebutuhan afiliasi)yaitu kebutuhan yang membuat Anggota berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya. dan (3) *need for power* (kebutuhan kekuasaan)yaitukeinginan Anggota untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi Polri .

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang ada di dalam seseorang, yang mendorong perilaku untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperhatikan sejauh mana tingkat motivasinya. Dua orang yang berbeda bisa saja menyatakan dan meyakini bahwa mereka ingin menjadi Anggota yang baik. Intensitas dari keinginan mereka untuk menjadi Anggota yang baik merupakan ukuran dari motivasinya. Walaupun demikian pemimpinan tentunya akan lebih memperhatikan kepada apa yang mereka lakukan daripada apa yang mereka katakan dan yakni itu. Jadi, motivasi sesungguhnya adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang ia katakan, bukan sekadar janji dan keinginan saja, Suparno (2014:187).

Pada umumnya semua orang ingin mempunya motivasi yang baik. Tidak ada orang yang memilih menjadi frustrasi daripada termotivasi. Pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang merangsang motivasi pasti disenangi dan dihargai oleh semua orang. Walaupun demikian itu perlu kita ketahui bahwa ada pekerjaan yang menurut seseorang itu menarik atau merangsang motivasinya, tetapi menurut yang lainnya pekerjaan itu tidak menarik dan membosankan. Motivasi adalah masalah yang kompleks. Tidak ada seperangkat petunjuk yang masalah dan dapat menjamin membangkitkan dan meningkatkan motivasi seseorang. Upaya meningkatkan dan mempertahankan motivasi memerlukan perjuangan tanpa henti bagi para pimpinnya dan anggotanya.

Menurut Manullang (1981:146) motivasi atau motivation berarti pemberian motiv, penimbulan motive atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Carl Heyel dalam encyclopedia management membatasi motivasi.

Pengertian Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri Anggota terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketataan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara Anggota dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita

berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sangsi bagi pelanggaranya.

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, Anggota dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun Anggota itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh Anggota dan pimpinan. Disiplin Anggota dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain disiplin Anggota adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para Anggota yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, Anggota dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Hasibuan (2006:193). memberikan definisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Anggota agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Sedangkan Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Pengertian Kinerja

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada instansi dan organisasi apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. kepuasan kerja sangat didambakan oleh semua pihak, suatu kegiatan yang dimulai dari perencanaan, proses, evaluasi, output sampai outcome memiliki tantangan baik secara psikologi maupun jasmani. Apabila Anggota tidak mendapatkan kepuasan kerja maka kemungkinan akan terjadi penurunan kinerja Anggota .

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bastian (2001:329) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut, Mangkunegara (2011 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anggota adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Anggota inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja Anggota adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja Anggota dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja Anggota tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan Anggota yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari Anggota serta organisasi bersangkutan. Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai Anggota persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu penelitian terbatas masalah sosial atau kemanusiaan berdasarkan pengujian teori yang terdiri atas variabel-variabel, diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik, guna menentukan apakah generalisasi prediktif dari suatu teori memang berlaku. Dalam hal ini muncul peranan teknik-teknik statistik seperti distribusi frekuensi, tendensisentral, dan dispersi, (Silalahi, 2009:27-28). Jadi penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori kualitatif.

HASIL

Tabel 1.
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924,565	2	462,283	32,338
	Residual	1615,392	113	14,296	
	Total	2539,957	115		

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data penelitian yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji simultan F (Uji Anova) seperti yang terlihat dalam tabel ANOVA diperoleh nilai Fhitung = 32.338. dan sig. 0.000. Nilai F tabel yang digunakan untuk taraf kesalahan 5% dengan df = 100 adalah 3.07 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota (Y).

Tabel 2.
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 15,061	4,630		3,253	,002
	Motivasi ,090	,048	,144	1,884	,062
	Disiplin ,670	,078	,560	7,333	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian yang diolah 2018

Berdasarkan tabel Coefficients, dapat diketahui secara jelas hasil uji parsial (uji t) yaitu :

- 1) Variabel Motivasi (X1), berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung 1,884 dan Sig. 0,062, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = 100$, maka didapat ttabel lebih kecil 1,658. Nilai thitung lebih besar dibandingkan ttabel : thitung 1,884 > ttabel 1,658, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja Anggota .
- 2) Variabel Disiplin (X2), berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung 7,333 dan Sig. 0,000, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = 100$, maka didapat ttabel sebesar 1,658. Nilai thitung lebih besar dibandingkan ttabel : thitung 7,333 > ttabel 1,658, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja Anggota .

Persamaan Regresi Linier Berganda

Dari hasil perbandingan statistik di atas, bila dimasukan dalam rumus regresi linier berganda akan membentuk persamaan dibawah ini :

$$Y = 15,061 + 0,090X1 + 0,670X2$$

Persamaan di atas memiliki arti sebagai berikut :

- Variabel kinerja Anggota mempunyai nilai (konstanta) sebesar 15,601 apabila variabel X1 (Motivasi), variabel X2 (Disiplin) memiliki 0 (nol) maka tidak berpengaruh.
- Variabel X1 (Motivasi) mempunyai nilai sebesar 0,090 yang berarti variabel X1 bertambah satu satuan akan menambah pengaruh 0,090 terhadap variabel Y (Kinerja)
- Variabel X2 (Disiplin) mempunyai nilai sebesar 0,670 yang berarti variabel X2 bertambah satu satuan akan menambah pengaruh 0,670 terhadap variabel Y (Kinerja)

Keterpengaruhannya variabel independen (Motivasi dan Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja) juga memiliki tingkat signifikansi yang sama. Hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi, dimana diperlihatkan

melalui tingkat/nilai signifikansi pada masing-masing variabel. Variabel motivasi memiliki tingkat/nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut berarti lebih kecil dari taraf uji signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,050, sehingga dikatakan terdapat tingkat keterpengaruhannya dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Variabel disiplin memiliki tingkat/nilai signifikansi sebesar 0,001, nilai tersebut berarti lebih kecil dari taraf uji signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,050, sehingga dikatakan terdapat tingkat keterpengaruhannya dari variabel disiplin terhadap variabel kinerja. Meskipun terdapat satu variabel independen yang tidak signifikansi maka model regresi berganda tersebut diatas masih dapat digunakan untuk memprediksi kinerja Anggota di Bagian SPKT KORPS POLAIRUD Baharkam Polair.

Berdasarkan uji koefisien Determinasi dengan menggunakan software SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square	F Change
1	,603 ^a	,364	,353	3,78094	,364	32,338

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian yang diolah 2018

Dari hasil perhitungan statistik diatas, maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut : Nilai R square (r determinasi) sebesar 0,364 memberikan arti bahwa Variabel Independen (X1 = Motivasi dan X2 = Disiplin) mempunyai pengaruh sebesar 36,40 % terhadap Variabel Dependen (Y = Kinerja), sedangkan, sisanya sebesar 63,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian dan pengujian hipotesis, maka perlu disajikan eksistensi dari variabel independen (Motivasi dan Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja Anggota).

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS statistik diperoleh nilai korelasi antara Motivasi dan Kinerja pada Bagian SPKT KORPS POLAIRUD Baharkam Polri menunjukkan bahwa faktor motivasi Anggota memiliki hubungan dengan kinerja karyawan pada KORPS POLAIRUD Baharkam Polri.

Dengan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS statistik diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,364 atau 36,40 %.

Berdasarkan model persamaan regresi linier yang berbentuk $Y = Y = 15,061 + 0,090X_1$ menunjukkan bahwa faktor motivasi Anggota mempunyai pengaruh terhadap kinerja Anggota KORPS POLAIRUD Baharkam Polri, sedangkan didapat maka didapat ttabel lebih kecil 1,658. Nilai thitung lebih besar dibandingkan ttabel : thitung 1,884 > ttabel 1,658, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja Anggota . dan $\alpha = 5\%$ maka nilai F tabel = 3.07 > F statisti = 32,338 Karena nilai F statistik lebih besar dari nilai F tabel Ho ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan sampel penelitian yang ada terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama Motivasi (X_1) terhadap Kinerja pada KORPS POLAIRUD Baharkam Polri

Menurut Manullang (1981:146) motivasi atau motivation berarti pemberian motiv, penimbulan motive atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Carl Heyel dalam encyclopedia management membatasi motivasi. Di antara teori-teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja adalah teori yang dikemukakan oleh Frederich Herzberg dalam Manullang (1981:151). Bersama dengan beberapa orang temannya. Herzberg mengadakan suatu penelitian dikota Pittsburgh dan sekitarnya, berdasarkan hasil penelitian mana dikembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya.

Rangkaian kondisi pertama disebut faktor motivator, sedangkan rangkaian kedua diberi nama faktor hygiene. Adanya kedua faktor tersebut, menyebabkan ada orang yang menyebutkan gagasan Herzberg dengan nama “konsep faktor motivator/ hygiene dari Herzberg. Ada pula juga yang memberi nama “teori dua faktor daripada kepuasan kerja”

Kondisi tersebut, maka diharapkan Bagian SPKT KORPS POLAIRUD Baharkam Polri dan manajemen memperhatikan faktor motivasi karyawannya. Dengan motivasi yang diberikan, tentunya Anggota akan merasangkan semangat dalam bekerja, dan pengabdian yang lebih besar kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Motivasi yang dimiliki Anggota sangat

berpengaruh terhadap Kinerja Anggota tersebut, oleh karena itu Bagian SPKT KORPS POLAIRUD Baharkam Polri harus selalu meningkatkan Motivasi kerja agar Kinerja Anggota semakin meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS statistik diperoleh antara Disiplin dan Kinerja pada KORPS POLAIRUD Baharkam Polri. Faktor Disiplin Anggota memiliki hubungan dengan kinerja Anggota . Hal ini bisa menunjukkan apabila disiplin Anggota , maka kinerja Anggota juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila disiplin Anggota tidak ada, maka kinerja Anggota akan menurun.

Dengan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS statistik diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,364 atau 36,40 %. oleh faktor-faktor selain disiplin tersebut. Faktor lain dapat meningkatkan kinerja Anggota KORPS POLAIRUD Baharkam Polri, Misalnya Kemimpinan, Perilaku, Kesejahteraan, dan lain-lain.

Berdasarkan model persamaan regresi linier yang berbentuk $Y = 15,061 + 0,570X_2$ menunjukkan bahwa faktor disiplin Anggota mempunyai pengaruh terhadap kinerja Anggota KORPS POLAIRUD Baharkam Polri Dan hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan program SPSS Statistik diketahui maka didapat ttabel sebesar 1,658. Nilai thitung lebih besar dibandingkan ttabel : thitung 7,333 > ttabel 1,658, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja Anggota . Sedangkan $\alpha = 5\%$ maka nilai F tabel = 3.07 > F statisti = 32.338 Karena nilai F statistik lebih besar dari nilai F tabel Ho ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan sampel penelitian yang ada terdapat pengaruh signifikan secara bersama disiplin (X_2) terhadap Kinerja pada KORPS POLAIRUD Baharkam Polri.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2013: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah

kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, Anggota dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Hasibuan (2006:193). memberikan definisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kondisi tersebut, maka diharapkan Bagian SPKT KORPS POLAIRUD Baharkam Polri dan manajemen memperhatikan faktor disiplin karyawannya.

Dengan disiplin yang diberikan, tentunya Anggota akan merasangkan nyaman dalam lingkungan bekerja, dan pengabdian yang lebih besar kepada perusahaan. Oleh karena itu organisasi dimana Anggota bekerja dapat menjadi tumpuan bagi Anggota untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja yang dimiliki Anggota sangat berpengaruh terhadap Kinerja Anggota tersebut, oleh karena itu Bagian SPKT KORPS POLAIRUD Baharkam Polri harus selalu meningkatkan Disiplin kerja agar Kinerja Anggota semakin meningkat.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS statistik diperoleh antara Motivasi, Disiplin, dan Kinerja pada KORPS POLAIRUD Baharkam Polri. Menunjukkan bahwa faktor Motivasi dan Disiplin Anggota memiliki hubungan dengan kinerja karyawab pada KORPS POLAIRUD Baharkam Polri Hal ini bisa menunjukkan apabila motivasi dan disiplin Anggota , maka kinerja Anggota juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila disiplin Anggota tidak ada, maka kinerja Anggota akan menurun.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS statistik diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,364 atau 36,40 %.

Berdasarkan model persamaan regresi linier yang berbentuk $Y = 15,061 + 0,090X1 + 0,670X2$ menunjukkan bahwa faktor motivasi dan disiplin Anggota mempunyai pengaruh terhadap kinerja Anggota KORPS POLAIRUD Baharkam Polri Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan sampel penelitian yang ada terdapat

pengaruh positif yang signifikan secara bersama Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2)terhadap Kinerja pada KORPS POLAIRUD Baharkam Polri..

Menurut Robbins (2001:112), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. sedangkan menurut Anwar Teguh Sulistyani, "kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Sedangkan Kinerja adalah memberikan umpan balik kepada Anggota dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja untuk lebih baik lagi. Menurut Dessler, Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana yang dibuat untuk perkembangan apa saja yang dianut. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefenisikan "kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuhan waktu (lazimnya per jam)". Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan hasil penelitian Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Anggota KORPS POLAIRUD Baharkam Polri Dalam sebuah perusahaan, pemberian motivasi melalui penerapan disiplin terhadap para Anggota di organisasi sangatlah penting sebagai upaya meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan bersama. Dari hasil analisis diatas dengan membandingkan dengan beberapa teori yang telah ada sebelumnya.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Anggota pada Bagian SPKT KORPS POLAIRUD Baharkam Polri, hal ini diperoleh dengan ttabel : thitung 1,884 > ttabel 1,658, nilai F tabel = 3.07 > F statisti = 32,338 , dan R^2

- sebesar 0,364 (36,40%)., maka akan semakin rendah kinerja Anggota . Hal ini disebabkan karena Bagian SPKT KORPS POLAIRUD Baharkam Polri mempunyai motivasi untuk bekerja yang masih tinggi, yang ditunjukkan oleh indikator pemenuhan kebutuhan keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan yang masih tinggi
2. Terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap Kinerja Anggota pada Bagian SPKT KORPS POLAIRUD Baharkam Polri, hal ini diperoleh dengan ttabel : thitung 7,333 > ttabel 1,658, F tabel = 3.07 > F statisti = 32.338, dan R^2 sebesar 0,364 (36,40%). Hal ini disebabkan karena Bagian SPKT KORPS POLAIRUD Baharkam Polri memiliki tingkat kedisiplinan rendah yang ditunjukkan oleh indikator ketepatan waktu, menyelesaikan pen baik, dan ketaatan dalam peraturan.
3. Terdapat pengaruh signifikan motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja Anggota pada Bagian SPKT KORPS POLAIRUD Baharkam Polri,. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi kerja, dan baik buruknya disiplin kerja akan dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja Anggota . Berdasarkan perhitungan statistik memperlihatkan bahwa dua faktor (Motivasi dan disiplin) secara bersama-sama mempunyai nilai pengaruh yang tidak terlalu besar dalam menentukan tingkat kinerja Anggota . Dua variabel ini hanya memiliki pengaruh sebesar 0,364 (36,40%) kepada tingkat kinerja Anggota Bagian SPKT KORPS POLAIRUD Baharkam Polri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. 2004. Manajemen Keuangan Daerah. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Akbar, Husnaini Usman dan Setiady, Purnomo. (2009). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arief Barda Nawawi. 2000. Beberapa Aspek Pengembangan Ilmu Hukum Pidana Menyongsong Generasi Baru Hukum Pidana Indonesia Semarang : Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

- _____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
- _____. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Asmiarsih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes. Universitas Semarang : Fakultas Ilmu Sosial.
- Bejo, Siswanto Sastrohadiwiryo. DR. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2005 Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Dharma, Surya. 2005. Manajemen Kinerja Falsafah. Teori, dan Penerapannya. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erni TrisKurniawan, Sule dan Saefullah, 2015. Pengantar Manajemen, Jakarta. Prenada Media Jakarta
- Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial. Yogyakarta: Gava Media.
- Febriyani, 2003. "Analisis Kinerja Bank Devisa dan Bank Non Devisa di Indonesia : Volume 7 Nomor 4, hal 41-42.
- _____,2007. "Analisis Kinerja Bank Devisa dan Bank Non Devisa di Indonesia Volume 7 Nomor 4, hal 41-42.
- Gaspersz, Vincent. 2005. Manajemen Kualitas Dalam Industri Jasa. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Cordosa. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gouzali _____ Saydam. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan.
- _____ 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta : Djambaran.
- Hadari Nawawi 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ketujuh Penerbit Jakarta: Bumi Aksara.

- Handoko, Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Edisi 2. BPFE.
- Harahap, Sofyan. 2001. Sistem Pengawasan Manajemen. Jakarta: Penerbit Quantum.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi . Jakarta: Bumi Aksara.
- . SP. 1995. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. edisi Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarman 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Maman Ukas. 2004. "Manajemen Konsep, Prinsip Dan Aplikasi". AGNINI BANDUNG: Cetakan ketiga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Maringan, Masry S. 2004. Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert L & Jackson John H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Salemba emapat.
- _____. 2001. Manajemen Sumber daya Manusia. Buku I Terjemahan : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit Salemba Empat PT. Salemba Emban Patria.
- Moheriono, 2009, Pengkuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ciawi-Bogor : Ghalia Indonesia.
- _____. 2012. Perencanaan. Aplikasi & pengembangan Indikator kinerja utama bisnis dan public. Jakarta: Rajawali pers.
- Moheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Penerbit Ghalia.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyadi.2007. Sistem Akuntansi. Jakarta:Salemba Empat.
- P, Siagian Sondang, 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Prawirosentono. S. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- R.Terry, George 2006. Prinsip- Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, dkk., 2011. Corporate Performance Management dari teori ke Praktek. Bogor: Ghalia Industri.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson.2006. Human Resources Management. Edisi sepuluh: Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2014. Administrasi Pembangunan. Jakarta : Gunung Agung.
- Simbolon, Marigan Masri. 2004. Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____. 2004. Dasar – Dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto, Bejo. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bandung: Alfabeta.
- Stoner, James et al. 1996. Manajemen Jilid 1. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Sugiono.2003. Cetakan Kelima, Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfbetta.
- _____. 2006. Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2002. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2004. Statistika untuk Penelitian, Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Saodih. 2006. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sule, Erni Trisnawati., dan Kurniawan Saefullah. 2005. Pengantar Manajemen. edisi pertama. cetakan pertama. Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai .2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.Yogyakarta.