

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Satuan DITSAMAPTA Polda NTB

Sofia Maudilia Juniarti¹; Sri Wahyulina²; Santi Nururly³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

E-mail: sofiamaudilia0@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of motivation, job satisfaction and work discipline on the performance of members of the Ditsamapta Polda NTB. The type of research used is causal associative research. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression using the IBM 26 version of SPSS. Respondents in this study were all members of the NTB Ditsamapta Polda, totaling 40 employees. The results of the analysis show that: (1) Motivation has a positive and significant effect on Members of Ditsamapta Polda NTB (2) Job satisfaction has a positive and significant effect on the Performance of Members of Ditsamapta Polda NTB (3) Work Discipline has a positive and significant effect on the Performance of Ditsamapta Polda NTB. the result of this study show that job satisfaction has a dominant influence on the performance of members of Ditsamapta Polda NTB*

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Member Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Ditsamapta Polda NTB. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi IBM 26. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Ditsamapta Polda NTB yang berjumlah 40 orang pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Ditsamapta Polda NTB (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Ditsamapta Polda NTB (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Ditsamapta Polda NTB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja anggota Ditsamapta Polda NTB.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Anggota

PENDAHULUAN

SDM memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembangunan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam suatu organisasi. SDM merupakan asset penting dan berperan sebagai factor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga sudah mestinya aspek ini harus dikelola dengan baik melalui manajemen SDM. Faktor-faktor penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang merupakan hal yang tidak dapat diabaikan oleh instansi / pemerintah ataupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan keberhasilan institusi. SDM sebagai suatu rancangan dari berbagai sistem yang bersifat formal dalam suatu organisasi. Tujuan SDM ini adalah untuk memastikan sistem formal tersebut dapat digunakan dengan efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Mathis dan Jackson, 2006).

Kinerja pegawai merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta meningkatkan prestasi kerja untuk kemajuan organisasi, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di suatu organisasi serta menggambarkan perubahan pada organisasi itu sendiri

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi yang dimiliki, kemampuan, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2014). Dengan demikian kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Untuk meningkatkan kinerja individu sekaligus kinerja organisasi atau institusi, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Pemberian motivasi sangat penting dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2014). Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang

memiliki kemampuan dalam bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Selain motivasi, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2012)

Menurut Handoko (2012) kepuasan kerja bersifat individual, masing-masing individu memiliki tingkatan kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang diadopsi. Faktor yang memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah pencapaian atau penyelesaian pada suatu pekerjaan, pengenalan untuk menyelesaikan pekerjaan, sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri, kelanjutan dan pertumbuhan dalam kemampuan pekerjaan.

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

Disiplin kerja individu dalam organisasi akan numbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap pertauran dan semangat kerja yang baik, hal tersebut tentunya berpengaruh pada kinerja dari seorang pegawai yang juga berpengaruh pada hasil yang dihasilkan dan demi tercapainya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan institusi atau organisasi. Pada intinya kinerja yang baik, itu berhubungan langsung dengan kedisiplinan kerja secara global berpengaruh pada organisasi (Rivai dan Sagala, 2011).

Keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tentunya tidak terlepas dari peran serta aktif SDM yang dimiliki suatu organisasi, demikian halnya dengan SDM yang dimiliki Samapta Polda NTB yang merupakan suatu kesatuan yang secara bersmaa-sama dalam mencapai tujuan institusi sesuai dengan yang telah ditetapkan, berikut capaian kinerja Direktorat Samapta tahun 2022 sbb:

Tabel 1. Capaian Kinerja Direktorat Samapta

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Perindikator
1	Keamanan dan ketertiban masyarakat Provinsi NTB	Indeks keamanan dan ketertiban masyarakat Provinsi NTB	4.00	4.00	100%
2	Terwujudnya profesionalisme ditsampta dalam pelaksanaan pembinaan dan operasional harkamtibmas Polda NTB	Presentase dukungan pelaksanaan tugas pembinaan dan operasional BKO kewilayahan Ditsamapta Polda NTB melalui Peningkatan Sarana dan Prasarana	79,13%	67%	87,87%
3	Dukungan pelaksanaan tugas pembinaan dan operasional Ditsamapta Polda NTB melalui Peningkatan Sarana dan Prasarana	Prosentase kualitas dan kuantitas pers Ditsamapta dalam pembinaan dan pendukung operasional kewilayahan serta kecukupan minimal sarpras	79,13%	71,22%	90%
4	Turjawali	Prosentase giat Turjawali	79,13%	79,13%	100%
5	Penanganan Tipiring yang dapat ditindak lanjuti oleh fungsi Ditsamapta	Indeks penanganan Tipiring yang dapat ditindak lanjuti oleh fungsi Ditsamapta	16	12	75%
6	Penanganan SAR terbatas diwilayah	Indeks penanganan SAR terbatas	79.13	79.13	100%

	NTB	diwilayah NTB			
7	Pelayanan Unras	Prosentase pelayanan Unras	79,13%	79,13%	100%
8	Bantuan Satwa	Prosentase bantuan satwa	79,13%	79,13%	100%
Total			81,6%		

Sumber: Samapta Polda NTB

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja anggota samapta polda NTB tahun 2022 masih dikatakan kurang optimal dikarenakan masih ada yang belum terealisasikan sesuai dengan yang ditargetkan. Maka sehubungan dengan itu untuk meningkatkan kinerja anggota agar terealisaskin sesuai dengan yang ditargetkan maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota. Oleh karena itu adanya pemberian motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja dilakukan untuk meningkatkan kinerja para anggota Satuan Samapta Polda NTB.

Direktur Samapta Polda NTB telah berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja anggotanya dikarenakan pada kenyataannya anggota satuan Samapta Polda NTB masih ada yang bermalasan, tidak disiplin sehingga dengan cara pemberian motivasi sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Kepolisian dan peraturan-peraturan yang berlaku di Kepolisian seperti memberikan sertifikat kepada anggota yang berprestasi, memberikan hak anggota untuk memilih satuan yang di inginkan atas pretasinya, seperti memilih tempat tugas yang ia inginkan, dan apabila kinerja anggota tersebut dinilai baik oleh pimpinan maka akan mendapatkan jabatan dan kenaikan pangkat secara berkala satu tingkat di atasnya seperti bisa mendaftarkan diri untuk ikut SIP (Sarjana Ilmu Kepolisian).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja, pemberian kepuasan kerja di dalam instansi sudah dalam kategori optimal, mengingat pentingnya peranan dari kepuasan kerja pegawai akan berdampak positif dalam pencapaian tujuan instansi. Selama ini instansi memberikan kesempatan untuk promosi jabatan kepada anggotanya. Samapta Polda NTB mempunyai aturan seluruh anggota selama 5 hari kerja diwajibkan mengisi absensi sebelum pukul 07.45 WIB dan megikuti apel pagi selama 30 menit yang dimulai pukul 07.15 hingga pukul 07.45. Menurut Handoko (2012) salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan melihat

tingkat absensi pegawai,

Berikut adalah tingkat absensi pegawai di Samapta Polda NTB tahun 2022 sbb:

Tabel 2. Absensi Anggota Polri

No	Bulan	JA (Orang)	JHK (Hari)	JA	Tingkat Absensi (%)
1.	Januari	40	22	4	18,2
2.	Febuari	40	20	6	30
3.	Maret	40	23	3	13
4.	April	40	20	1	5
5.	Mei	40	23	4	17
6.	Juni	40	22	3	14
7.	Juli	40	21	3	14,3
8.	Agustus	40	23	2	8,7
9.	September	40	21	3	14,3
10.	Oktober	40	22	5	22,7
11	November	40	22	4	18,2
12.	Desember	40	21	5	23,8
Jumlah					199,2
Rata-rata					16,6%

Sumber: Samapta Polda NTB

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi anggota tertinggi terjadi pada bulan Febuari 2022 yaitu sebesar 30% dan tingkat absensi anggota terendah terjadi pada bulan april 2022 yaitu sebesar 5%, sedangkan rata-rata tingkat absensi yaitu sebesar 16,6%. Adapun batasan dari ketidak wajaran absensi dari dalam perusahaan atau institusi adalah 5,7% (Hasibuan, 2014). Sehingga tingkat absensi atau ketidakhadiran anggota dari bulan Januari-Desember 2022 yaitu sebesar 16,6% bisa dikatakan melebihi batas kewajaran. Anggota Polri Samapta NTB masih kurang disiplin sehingga masih ada anggota Polri yang telat masuk bekerja dan masih banyak yang izin dikarenakan pekerjaan yang mendesak dan disebabkan karena kemacetan lalu lintas.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Mangkunegara (2011) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2008) Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performace*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2011).

Motivasi

Menurut Rivai & Sagala (2011), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Hasibuan (2014) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2011).

Kepuasan Kerja

Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

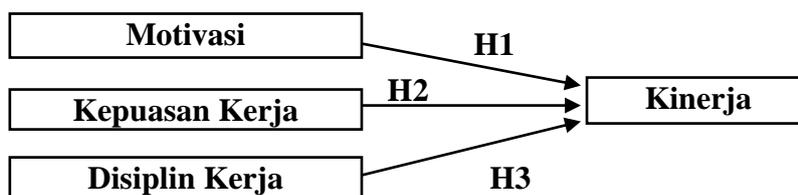
Menurut Robbins (2006) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2007).

Menurut Rivai & Sagala (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan 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. Menurut Hasibuan (2014) bahwa disiplin kerja adalah keadaan dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), menjelaskan penelitian asosiatif sebagai penelitian sebab akibat yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, kepuasan, dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja Anggota Kepolisian bagian Samapta Polda Nusa Tenggara Barat.

Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Samapta Polda Nusa Tenggara Barat yang berlokasi di Jl. Langko No.77, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Penelitian. Populasi dari sasaran pengumpulan data penelitian adalah Anggota Kepolisian dibagian Direktorat Samapta Polda Nusa Tenggara Barat berjumlah 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode

sensus adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu Angket, wawancara dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer melalui tanggapan responden dari kuesioner yang diisi responden. Data sekunder berupa data dari bahan pustaka, literature, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. Data sekunder diperoleh dari pihak ketiga atau instansi setempat yang menjadi obyek penelitian pada Satuan Samapta Polda NTB.

Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini sebelum kuesioner disebarluaskan maka perlu dilakukan beberapa uji coba instrumen untuk mengetahui seberapa akuratnya pengukuran dan kestabilan parameter. Adapaun uji coba yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan uji coba:

Uji Validitas

Sebelum kuesioner digunakan, maka perlu di uji terlebih dahulu, validitas dan masing-masing pernyataan yang ada dalam pengambilan data. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Jika pada taraf signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid Ghozali (2018).

Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja

Indikator	Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kuantitas	Y.1	0,779	0,312	Valid
	Y.2	0,722	0,312	Valid
	Y.3	0,767	0,312	Valid
Kualitas	Y.4	0,676	0,312	Valid
	Y.5	0,783	0,312	Valid
	Y.6	0,699	0,312	Valid
Kerjasama	Y.7	0,600	0,312	Valid
	Y.8	0,767	0,312	Valid
	Y.9	0,730	0,312	Valid
Tanggung Jawab	Y.10	0,673	0,312	Valid

	Y.11	0,776	0,312	Valid
	Y.12	0,762	0,312	Valid
Inisiatif	Y.13	0,799	0,312	Valid
	Y.14	0,617	0,312	Valid
	Y.15	0,615	0,312	Valid

Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi

Indikator	Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Berprestasi	X1.1	0,679	0,312	Valid
	X1.2	0,584	0,312	Valid
	X1.3	0,696	0,312	Valid
Kebutuhan untuk Berkuasaan	X1.4	0,667	0,312	Valid
	X1.5	0,681	0,312	Valid
	X1.6	0,641	0,312	Valid
Kebutuhan Afiliasi	X1.7	0,749	0,312	Valid
	X1.8	0,787	0,312	Valid
	X1.9	0,774	0,312	Valid

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kepuasan terhadap Pekerjaan	X2.1	0,778	0,312	Valid
	X2.2	0,872	0,312	Valid
	X2.3	0,737	0,312	Valid
Kepuasan terhadap Imbalan	X2.4	0,741	0,312	Valid
	X2.5	0,713	0,312	Valid
	X2.6	0,691	0,312	Valid
Kepuasan terhadap Supervisi / Atasan	X2.7	0,717	0,312	Valid
	X2.8	0,573	0,312	Valid
	X2.9	0,700	0,312	Valid
Kepuasan terhadap Rekan Kerja	X2.10	0,804	0,312	Valid
	X2.11	0,741	0,312	Valid

	X2.12	0,676	0,312	Valid
Kesempatan Promosi	X2.13	0,802	0,312	Valid
	X2.14	0,807	0,312	Valid
	X2.15	0,770	0,312	Valid

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Tepat Waktu	X3.1	0,788	0,312	Valid
	X3.2	0,736	0,312	Valid
	X3.3	0,635	0,312	Valid
Taat Terhadap Aturan	X3.4	0,558	0,312	Valid
	X3.5	0,628	0,312	Valid
	X3.6	0,686	0,312	Valid
Tanggung Jawab Dalam Bertugas	X3.7	0,661	0,312	Valid
	X3.8	0,734	0,312	Valid
	X3.9	0,740	0,312	Valid

Berdasarkan tabel 3,4,5 dan 6 diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat pada semua kuesioner tentang kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung (r_{hitung}) yang lebih besar dari standar korelasi (r_{tabel}) yaitu 0,312. Hal ini menunjukkan instrumen yang digunakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan realibel jika jawaban pertanyaannya konsisten atau stabil dari waktu kewaktu.

Pengukuran reliabilitas di lakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* (α) > 0,6 (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji reliabilitas yaitu:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Nilai Alpha	Keterangan
1.	Kinerja	0,932	0,60	Reliabel
2.	Motivasi	0,865	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,941	0,60	Reliabel
4.	Disiplin Kerja	0,854	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil uji reliabilitas variabel kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai alpha lebih besar dari standar nilai alpha (0,60). Oleh karena itu, kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrumen penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi berganda variabel bebas, variabel kontrol dan variabel terikat yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan kolmogrov-smirnov test dengan menentukan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat kolmogrov smirnov-tes adalah sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika signifikansi $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Tabel 8. Hasil Uji One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09566829
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.052
	Negative	-.070
Test Statistic		.070

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Dari tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari variabel penelitian yaitu Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja sebesar 0,200. Karena nilai Asymp.Sig (2-tailed) = 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa keempat dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas, dan sebaliknya,

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.265	3.771
	Kepuasan Kerja	.274	3.655
	Disiplin Kerja	.194	5.167

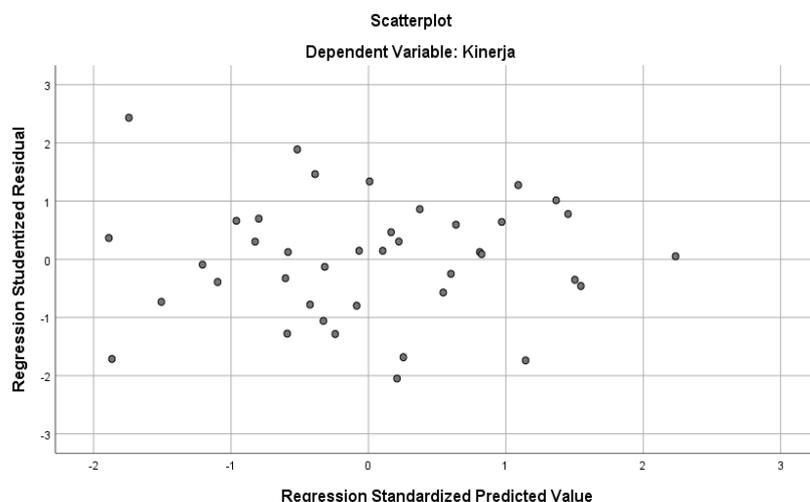
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel independen motivasi adalah 0,265 > 0,10 dan nilai VIF 3.771 < 10, variabel kepuasan kerja adalah 0,274 > 0,10 dan nilai VIF 3.655 < 10, variabel disiplin kerja adalah 0,194 > 0,10 dan nilai VIF 5.167 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji multikolinieritas terjadi korelasi antara independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat sebaran residual, apabila sebaran residual tidak membentuk suatu pola maka pada penelitian ini tidak

terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas gambar scatterplot:



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Uji Hipotesis

Uji F (Kelayakan Model)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu metode persamaan regresi itu valid atau tidak. Tingkat signifikansi digunakan yaitu 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1278.319	3	426.106	89.559	.000 ^b
	Residual	171.281	36	4.758		
	Total	1449.600	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi						

Berdasarkan tabel 10 diatas hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai Fhitung 89.559 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$ dan $F_{tabel} = 2,87$

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui nilai Fhitung $89.559 > 2,87$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standard signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_0 diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Samapta Polda NTB ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang di analisis.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan t hitung serta tingkat signifikansi masing-masing variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 11 Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1	Motivasi	2,873	2,028	0,007	Signifikan
2	Kepuasan Kerja	3,594	2,028	0,001	Signifikan
3	Disiplin Kerja	2,202	2,028	0,034	Signifikan

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa nilai t tabel didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu $0,05 : 2 = 0,025$ dan menentukan derajat bebas yaitu $40 - 4 = 36$ dan df pada kolom 36 dengan nilai t tabel sebesar 2,028

1. Variabel motivasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,873 > 2,028$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Samapta Polda NTB.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,594 > 2,028$. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Samapta Polda NTB.
3. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,202 > 2,028$. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Samapta Polda NTB.

Koefisien Determinasi

Digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jika R^2 semakin mendekati 1, yang berarti mendekati 100% artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.882	.872	2.18124
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan tabel 12 diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,882 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 88,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 88,2% sisanya sebesar 11,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa motivasi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja anggota, sehingga diasumsikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Ditsamapta Polda NTB. Artinya jika semakin tinggi motivasi anggota Ditsamapta Polda NTB maka semakin tinggi kinerja anggota yang dihasilkan dan begitupun sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja anggota semakin rendah. Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi 0,515 dan signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,873 > 2,028$), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, sehingga diasumsikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Ditsamapta Polda NTB. Artinya jika semakin tinggi tingkat kepuasan anggota Ditsamapta Polda NTB maka semakin tinggi kinerja anggota yang dihasilkan dan begitupun sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja rendah maka kinerja anggota semakin rendah. Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi 0,362 dan signifikansi

sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,594 > 2,028$), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, hal ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, sehingga diasumsikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Ditsamapta Polda NTB. Artinya jika semakin tinggi tingkat kedisiplinan anggota Ditsamapta Polda NTB maka semakin tinggi kinerja anggota yang dihasilkan dan begitupun sebaliknya jika tingkat disiplin kerja rendah maka kinerja anggota semakin rendah.

Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi 0,476 dan signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,202 > 2,028$), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan tentang Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Ditsamapta Polda NTB, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Ditsamapta Polda NTB. Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi 0,515 dan signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,873 > 2,028$).
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Ditsamapta Polda NTB. Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi 0,362 dan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,594 > 2,028$).
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Ditsamapta Polda NTB. Dikatakan berpengaruh karena karena nilai koefisien regresi 0,476 dan signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,202 > 2,028$).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 490.
- Handoko, T.Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke Empatbelas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manuis*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2011). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. Z., & Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryono. (2007). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.