




PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGASUH SISWA POLRI DI SEKOLAH POLISI NEGARA (SPN)

Agung Isharyono¹, Zulkifli Rangkuti², Kemal Taufik³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
agung.isharyono@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja personel di Sekolah Polisi Negara (SPN), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh personel SPN. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak <i>Statistical Product and Service Solutions</i> (SPSS) versi 29, dengan uji <i>t</i> , uji <i>F</i> , dan analisis koefisien determinasi (<i>Adjusted R Square</i>). Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 7,386 lebih besar dari <i>t</i> tabel 1,995 ($7,386 > 1,995$), sehingga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 6,243 lebih besar dari <i>t</i> tabel 1,995 ($6,243 > 1,995$), menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji simultan (uji <i>F</i>) memperoleh nilai <i>F</i> hitung sebesar 59,860 lebih besar dari <i>F</i> tabel 2,74 ($59,860 > 2,74$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja. Nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,637 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 63,7% variasi Kinerja, sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.522	Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Kinerja pengasuh siswa POLRI merupakan bentuk nyata dari pencapaian tugas dan tanggung jawab mereka dalam membina siswa secara fisik, mental, moral, dan spiritual. Tingginya kinerja akan tercermin dari kedisiplinan siswa, kepatuhan terhadap peraturan, serta tercapainya indikator-indikator pendidikan dan pembinaan yang ditetapkan oleh lembaga. Untuk mencapai kinerja yang optimal, dibutuhkan berbagai faktor pendukung, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja para pengasuh.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pengasuh adalah disiplin kerja, yaitu sikap ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, dan standar tugas yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan SPN yang menjunjung tinggi tata tertib dan hierarki militeristik, tingkat disiplin kerja pengasuh sangat menentukan keteladanan dan budaya kerja yang terbentuk di antara para siswa. Pengasuh yang disiplin akan menjadi contoh perilaku yang baik dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang tertib serta berorientasi pada hasil. Kinerja pengasuh siswa Polri belum mencapai standar yang ditetapkan, ditandai dengan masih rendahnya keterlibatan aktif dalam pembinaan siswa, pelanggaran prosedur, dan tidak tercapainya target evaluasi kerja secara keseluruhan. Belum diketahui secara

pasti seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengasuh siswa, sehingga diperlukan kajian ilmiah untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Pelaksanaan pembinaan terhadap siswa belum dilakukan secara konsisten, baik dari sisi intensitas maupun pendekatan yang digunakan, sehingga mengurangi efektivitas proses pembentukan karakter siswa.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara agar dapat mengembangkan kontrol diri dan lebih efektif dalam bekerja. Karenanya, muncul suatu dugaan bahwa pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan sejalan dengan kinerja yang dimiliki. Adapun masalah yang ada saat ini diantaranya Tingkat kedisiplinan kerja pengasuh di SPN masih belum optimal, sebagaimana terlihat dari keterlambatan dalam mengikuti apel, pelaporan kegiatan, dan pelaksanaan tugas harian. Sebagian pengasuh belum menunjukkan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas harian seperti keterlambatan dalam apel pagi, ketidaktepatan waktu dalam pelaporan kegiatan, dan tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap

kinerja pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara. Motivasi kerja yang tinggi dari para pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara akan mendorong pengasuh siswa Sekolah polisi Negara tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu menjadi daya gerak dalam mengarahkan perilaku sebagai bentuk peningkatan kualitas kinerja pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara. Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik. **Motivasi kerja sebagian pengasuh cenderung rendah**, yang ditunjukkan melalui minimnya inisiatif dalam membina siswa, rendahnya kepuasan terhadap beban kerja, dan kurangnya semangat dalam menjalankan tugas pembinaan, **Tingkat motivasi kerja sebagian pengasuh tergolong rendah**, ditandai dengan keluhan terhadap beban kerja, kurangnya kepuasan terhadap sistem penghargaan dan insentif, serta lemahnya semangat dalam mengikuti pelatihan atau kegiatan peningkatan kompetensi

Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara. Pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara Pengasuh siswa profesional merupakan pengasuh yang memiliki kompetensi dalam

menjalankan tugas dan kewajibannya. Tingkat kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara. Hal ini disebabkan karena tingkat kesejahteraan merupakan faktor penentu yang amat penting bagi kinerja pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara dalam menjalankan tugasnya. Kesejahteraan adalah hal penting bagi pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara, sebab dengan kesejahteraan yang memadai dapat diharapkan banyak pada pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajarnya, di samping itu tentu saja kemampuan profesionalnya, atau bahasa lainnya jika disediakan fasilitas profesi maka pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara akan termotivasi mengembangkan profesionalismenya yang akan mempengaruhi baiknya kinerja pengasuh siswa Sekolah Polisi Negara.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan informasi dari laporan evaluasi internal SPN (misalnya tahun 2023-2024), masih ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan penurunan kinerja sebagian pengasuh, seperti keterlambatan dalam pelaporan, kelalaian dalam pengawasan siswa, serta rendahnya inisiatif dalam memberikan pembinaan karakter. Hal ini diduga berkaitan dengan belum optimalnya disiplin kerja dan tingkat motivasi kerja sebagian pengasuh. Fenomena ini

menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut agar dapat diberikan solusi yang tepat dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pengasuh.

LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses strategis yang melibatkan perencanaan, pengelolaan, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset utama organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja, produktivitas, serta kesejahteraan

karyawan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu” Manullang (Atik & Ratminto, 2022:1): “Manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sumber daya manusia adalah pemeran utama dalam setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia. Aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber

daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Menurut Hasibuan (2023, p10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Schuler, et al. (2019, p6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

b. Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan

memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan 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 sanksi bagi pelanggarnya.

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86), 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.

Selanjutnya bagi Beach dalam Sutrisno (2023:87), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti pertama, melibatkan belajar atau mengecetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

c. Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2020:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan. Menurut George and Jones (2022), dalam Riniwati (2021:40), teori motivasi dibagi menjadi dua yaitu, teori kepuasan dan teori proses. Dimana teori kepuasan memusatkan perhatian pada

faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku. Teori proses menerangkan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan dan di proses.

Motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Afin Murtie, 2022:63). Menurut Kadarisma (2022:278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2022:141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Wibowo (2019:323) Motivasi bertujuan untuk meningkatkan gairah dalam bekerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Riniwati (2021:187)

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa

terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan

d. Kinerja

Riniwati (2021:50), menyatakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi. Pengertian atau definisi kinerja menurut Moeheriono (2012:96) adalah sebagai berikut : “Kinerja berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Amstrorng dan Baron (dalam Fahmi, 2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Masih dalam Fahmi (2023), Indra Bastian lebih jauh menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Manajemen kinerja merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik, penghargaan dan penguatan positif, Kreitner dan Kinicki (2020:244) dalam Wibowo (2019:10).

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja menurut penulis yaitu bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan usaha, kecakapan, pengalaman dan kemampuannya baik dalam mengatur waktu maupun menjalankan tugas itu sendiri dengan tanggungjawab untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Dari bentuk tanggungjawab dari suatu organisasi atau individu tertentu terhadap wewenang yang telah diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dengan hasil sesuai yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan / lukisan / deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Ginting, 2018:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif

menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur.

Populasi sampel

Menurut Sugiyono (2019:80) pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah personil pada Sekolah Polisi Negara (SPN).

Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik *total sampling*. Kriyantono (2017:149) berpendapat bahwa *total sampling* disebut juga dengan sensus pada dasarnya sebuah riset survey dimana periset mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya. *Total sampling* disebut juga sensus yang artinya seluruh total populasi diriset. Dengan teknik *total sampling*, diambil sampel sebanyak 68 pegawai Sekolah Polisi Negara (SPN).

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument

penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Personil terhadap Kinerja Pengasuh Siswa POLRI di Sekolah Polisi Negara (SPN).

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya :

- | | |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju | Skor 5 |
| b) Setuju | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

2. Instrument Penelitian

Instrument penelitian variabel Disiplin (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pengasuh Siswa POLRI (Y) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4

- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
 - 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
 - 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1
- 1) Apabila nilai r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
 - 2) Apabila nilai r_{α} negatif dan $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{α} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear bergada. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 for Windows.

1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah :

a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja Personil (X_2) terhadap Kinerja Pengasuh Siswa POLRI (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variable terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja Personil (X_2) terhadap Kinerja Pengasuh Siswa POLRI (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Apabila semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan r_{hitung}

paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
K = Jumlah variabel bebas
n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

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

b. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen

(menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y .”

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel “ X_1 ” dan “ X_2 ” dengan variabel “ Y ” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

K_d = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel X_1 (Disiplin), variabel X_2 (Motivasi Kerja Personil) dan variabel Y (Kinerja Pengasuh Siswa POLRI) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program *SPSS Release 29.00 For Windows*, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression* yang terdapat pada menu utama *SPSS*. Nilai-nilai dalam setiap *output SPSS*, diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Regresi Berganda

Berdasarkan hasil output *SPSS* pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = -6.782 + 0.497 X_1 + 0.589 X_2$, artinya,
Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta $a = -6.782$, dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin, Motivasi Kerja bernilai nol maka Kinerja bernilai negatif sebesar -6.782 .
- b. Koefisien regresi Disiplin $b_1 = 0.497$, dapat diartikan bahwa jika nilai Disiplin meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.497 .
- c. Koefisien regresi Motivasi Kerja $b_2 = 0.589$, dapat diartikan bahwa jika nilai Motivasi Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.589 .

a. Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai uji t variabel Disiplin (X_1) sebesar 7.386 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 68$ sebesar 1.995 . Jadi $7.386 > 1.995$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 6.243 , sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 68$ sebesar 1.995 . Jadi $6.243 > 1.995$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Uji F

Dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59.860 , sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 68$ sebesar 2.74 . Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $59.860 > 2.74$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000$ karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Model Summary yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.637 artinya bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 63.7% terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 36.3% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin (X_1) sebesar 7.386 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 68$ sebesar 1.995 . Jadi $7.386 > 1.995$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 6.243 , sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 68$ sebesar 1.995 . Jadi $6.243 > 1.995$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel

Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

3. Adjusted R Square sebesar 0.637 artinya bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 63.7% terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 36.3% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. Dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59.860, sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 68$ sebesar 2.74. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $59.860 > 2.74$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2023. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Afin Murtie, 2022. Menciptakan SDM Berkuwalitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Akbar & Usman. 2019. Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara
- Akon & Riduwan. 2020. Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika, Cetakan 2, Alfabeta.
- Arikunto. 2020. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat daerah Provinsi Jawa Barat". Manajemen teori dan terapan. Vol. 9. No. 2. Halaman 145-160.
- Apriliany, N. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Tirta Patriot Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 2(2), 161-167. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i2.216>
- Bangun, Wilson. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Bohlander, George dan Scott Snell. 2020. *Principles of Human Resource Management*. 15 th ed Mason, OH: South Western - Cengage Learning.
- Danang Sunyoto. 2019. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Darmawan. 2023. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks

- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Fahmi, Irham. 2023. *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2022. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hughes, dkk. 2022. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kadarisman, M. 2022. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan pertama*. Jakarta: Rajawali Press
- L. Mathis, Robert - H. Jackson, John., 2021. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono. 2022. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 189 Tahun 2019 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan.
- Riniwati, Harsuko. 2021. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- _____. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2020. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Septi Winarsih, Atik & Ratminto. 2022. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

- Siagian, Sondang P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Syamsuddinnor. 2019. Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. Jurnal Socioscientia, 6 (1), 1-44. Diperoleh tanggal 7 November 2014.
- Umi Narimawati. 2020. Penulisan Karya Ilmiah. Jakarta: Penerbit Genesis.
- Veithzal Rivai. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta
- Wibowo . 2019 . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. 2019. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences , 293-298