



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Riesa Sekar Andira^{1*}, Adriza², Yeti Rohayati³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 10, 2026

Revised April 26, 2026

Accepted April 28, 2026

Available online April 28, 2026

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Keywords:

Work Motivation, Work Discipline, Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif melalui penyebaran kuesioner kepada anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia sebanyak 70 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,91, sedangkan disiplin kerja juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,96. Kinerja anggota tercatat berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 4,00. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota sebesar 54%. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 60%. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 71,6% terhadap kinerja anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mendorong optimalnya kinerja anggota di lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on the performance of members of the Staff and Leadership School of the Indonesian National Police Education and Training Institute. This study used quantitative methods with a descriptive and verification approach through the distribution of questionnaires to 70 members of the Staff and Leadership School of the Indonesian National Police Education and Training Institute. The results showed that work motivation was in the good category with an average score of 3.91, while work discipline was also in the good category with an average score of 3.96. Member performance was recorded as being in the good category with an average score of 4.00. Partially, work motivation had a positive and significant effect on member performance, amounting to 54%. Work discipline was also shown to have a positive and significant effect on performance, amounting to 60%. Simultaneously, work motivation and work discipline contributed 71.6% to the performance of members of the Staff and Leadership School of the Indonesian National Police Education and Training Institute. Thus, this study confirms that improving work motivation and discipline is a crucial factor in driving optimal member performance within the Staff and Leadership School of the Indonesian National Police Education and Training Institute.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan dinamika perubahan yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya. Salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). SDM tidak hanya dipandang sebagai aset, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam proses pencapaian sasaran strategis organisasi. Keunggulan suatu organisasi, termasuk organisasi sektor publik seperti institusi pemerintah, bukan hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau ketersediaan modal, melainkan lebih pada kualitas dan kompetensi SDM yang dimiliki. Oleh

*Corresponding author

E-mail addresses: Riesa230@gmail.com (Riesa Sekar Andira)

karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pendekatan sistematis dalam mengelola individu dalam organisasi, memiliki peran sentral dalam menciptakan dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif, kompeten, dan memiliki loyalitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya sebatas merekrut dan menempatkan tenaga kerja, melainkan juga mencakup berbagai fungsi strategis seperti pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, pemberian penghargaan, hingga pembinaan sikap dan perilaku kerja. Melalui manajemen SDM yang baik, organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja anggota, dan mengoptimalkan potensi SDM yang ada. Dalam konteks institusi pemerintah seperti Polri, penerapan manajemen SDM yang profesional dan terstruktur menjadi sangat penting untuk mendukung pencapaian visi dan misi lembaga serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Dalam literatur manajemen, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja bukan hanya mencerminkan produktivitas, tetapi juga menjadi ukuran keberhasilan individu dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, peningkatan kinerja menjadi sasaran utama dari setiap upaya pengembangan SDM. Dalam konteks organisasi, kinerja bukan hanya mencerminkan *output* kuantitatif seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga menyangkut kualitas kerja, efisiensi waktu, tingkat kepatuhan terhadap prosedur, serta kontribusi terhadap pencapaian misi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya hasil akhir, tetapi juga proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Penilaian kinerja yang akurat menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan manajerial seperti promosi, pemberian penghargaan, pelatihan, hingga penyusunan strategi pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, meningkatkan kinerja anggota merupakan prioritas utama bagi setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, karena hal tersebut berdampak langsung pada efektivitas dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat beragam, baik yang bersifat internal seperti kemampuan, sikap, dan motivasi, maupun eksternal seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan kebijakan organisasi.

Salah satu faktor internal yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang timbul dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitar yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan mencapai hasil terbaik. Motivasi dapat berasal dari kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri, pengakuan, atau insentif material dan nonmaterial. Ketika seorang anggota organisasi memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka ia cenderung menunjukkan loyalitas, antusiasme, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja, keengganan untuk berinovasi, dan bahkan meningkatkan risiko terjadinya pelanggaran kedisiplinan. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi menjadi salah satu aspek krusial dalam strategi peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Motivasi kerja tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup hal-hal yang berasal dari dalam diri individu, seperti minat terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab, tujuan pribadi, dan nilai-nilai yang dianut. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, komunikasi organisasi, dan kondisi sosial di tempat kerja. Seorang anggota yang merasa dihargai atas kontribusinya, memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan sejawat, serta mendapatkan kesempatan untuk

berkembang, akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya apresiasi, serta sistem penghargaan yang tidak adil dapat menurunkan motivasi kerja secara signifikan. Dalam konteks instansi pemerintah seperti Polri, di mana para anggotanya memiliki tanggung jawab besar dalam mendidik dan membentuk calon pemimpin Polri masa depan, keberadaan motivasi yang kuat menjadi syarat utama untuk memastikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan dan manajemen lembaga untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi anggota serta merancang program-program yang dapat meningkatkan semangat dan komitmen kerja secara berkelanjutan.

Selain motivasi, faktor lain yang tak kalah penting dalam menentukan tingkat kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab individu terhadap aturan, prosedur, dan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan bentuk komitmen terhadap norma organisasi yang diwujudkan dalam perilaku kerja yang konsisten, tepat waktu, tertib, dan profesional. Individu yang memiliki disiplin kerja tinggi biasanya menunjukkan ketekunan, integritas, dan kesungguhan dalam menjalankan tugasnya. Dalam organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik seperti Polri, disiplin kerja menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan citra institusi dan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, penegakan disiplin bukan hanya menjadi tanggung jawab manajerial, tetapi juga bagian dari budaya organisasi yang harus dibina secara terus menerus.

Dalam konteks Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang merupakan lembaga pendidikan dan pelatihan strategis bagi anggota Polri tingkat menengah dan tinggi, keberadaan SDM yang berkualitas menjadi kebutuhan yang sangat mendesak. Lembaga ini memiliki peran penting dalam mencetak kader-kader pemimpin Polri yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas dan kepemimpinan yang kuat. Oleh karena itu, kinerja anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia sangat menentukan kualitas *output* lembaga, khususnya dalam membentuk perwira-perwira Polri yang siap menghadapi tantangan tugas di lapangan. Namun demikian, dalam realitasnya, terdapat berbagai permasalahan yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan terkait kinerja sebagian anggota Polri.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan belum optimalnya kinerja di kalangan anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Hal ini antara lain terlihat dari kurang optimalnya pelaksanaan tugas-tugas administratif, keterlambatan dalam penyusunan laporan kegiatan, rendahnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan diri, serta menurunnya antusiasme dalam mendukung program-program institusi. Fenomena ini tentu saja menjadi perhatian serius mengingat peran strategis Sespim dalam mencetak pemimpin masa depan Polri. Permasalahan ini diduga dipengaruhi oleh aspek-aspek internal seperti rendahnya motivasi kerja dan lemahnya disiplin di kalangan sebagian anggota.

Motivasi kerja anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia menunjukkan variasi yang cukup signifikan, baik antar individu maupun antar satuan kerja. Sebagian anggota menunjukkan semangat kerja tinggi, inisiatif yang kuat, dan komitmen terhadap tugas, sementara sebagian lainnya tampak kurang antusias, bersikap pasif, dan hanya menjalankan tugas secara minimal. Ketimpangan ini dapat mengganggu kohesivitas tim dan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya motivasi kerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, terbatasnya peluang pengembangan karier, atau persepsi terhadap ketidakadilan dalam sistem penilaian kinerja. Jika tidak segera ditangani, hal ini akan berdampak jangka panjang terhadap kualitas pelayanan dan profesionalisme anggota Polri secara keseluruhan.

Selain itu, persoalan disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang dihadapi. Masih ditemukan beberapa anggota yang datang terlambat pada saat masuk bekerja atau saat menghadiri pertemuan seperti rapat dan apel, tidak mematuhi prosedur kerja, serta menunjukkan perilaku kerja yang kurang mencerminkan nilai-nilai kedisiplinan dan etika profesi Polri. Padahal, disiplin kerja merupakan salah satu fondasi utama dalam membentuk budaya organisasi yang kuat dan berintegritas. Kurang ketatnya penegakan disiplin, serta belum konsistennya pemberian sanksi terhadap pelanggaran kecil, turut memperburuk kondisi ini. Apabila disiplin kerja tidak diperkuat, maka akan sulit untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tertib, dan profesional.

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja sebagai dua aspek utama dalam pengelolaan SDM, maka perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel ini berpengaruh terhadap kinerja anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Penelitian ini menjadi penting sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan manajerial yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja anggota, baik melalui strategi peningkatan motivasi seperti pemberian insentif dan pengembangan karier, maupun melalui penegakan disiplin yang adil dan konsisten.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2019) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Menurut Satori & Komariah (2020), Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

Sedangkan metode verifikatif menurut Umar (2020), Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang menguji teori atau hipotesis yang telah dirumuskan untuk membuktikan kesesuaiannya dengan fakta atau realitas yang ada.

Menurut Sugiyono (2019), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2019), "Populasi sebagai keseluruhan dari objek yang menjadi perhatian peneliti".

Dalam penelitian ini populasi difokuskan pada seluruh Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang tercatat sebanyak 349 orang.

Menurut Sugiyono (2019;127) menyatakan, "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)".

Menurut Arikunto (2019) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif besar yaitu 349 orang, maka penulis mengambil 20% dari total populasi yaitu $349 \times 20\% = 69,8$ dibulatkan menjadi 70. Berdasarkan perhitungan tersebut maka penelitian ini mengambil sampel berjumlah 70 orang Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian

Negara Republik Indonesia dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019) Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi dan penyebaran kuesioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Uji asumsi klasik, Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier sederhana; analisis regresi berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi lapangan, serta dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh gambaran mengenai faktor internal dan eksternal dalam penanganan ruas jalan dalam pencegahan kerusakan jalan di Kabupaten Kolaka Utara yang selanjutnya diuraikan secara rinci pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya merasa gaji dan tunjangan yang saya terima saat ini sudah cukup memenuhi kebutuhan dasar saya (makan, tempat tinggal, dll).	3,86	Baik
2	Institusi memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang kebutuhan fisik selama menjalankan tugas.	4,11	Baik
3	Saya mendapatkan perlindungan dan jaminan keselamatan kerja dari institusi.	3,97	Baik
4	Institusi menyediakan alat kerja yang aman dan sesuai standar operasional.	3,89	Baik
5	Saya merasa diterima dengan baik oleh rekan-rekan kerja saya.	3,76	Baik
6	Hubungan sosial antar anggota di lingkungan kerja sangat harmonis.	3,94	Baik
7	Saya mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari atasan atas prestasi kerja saya.	3,69	Baik
8	Saya merasa keberadaan saya dihargai dalam lingkungan kerja.	3,94	Baik
9	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan keterampilan saya.	3,83	Baik
10	Institusi mendukung saya untuk terus belajar dan mengembangkan diri.	4,10	Baik
	Total	39,09	
	Rata-Rata Skor	3,91	Baik

Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa seluruh dimensi motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, keamanan, penerimaan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri mendapat skor kategori Baik, dengan rata-rata keseluruhan 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia menilai motivasi kerja mereka berada pada tingkat yang baik, didukung oleh pemenuhan kebutuhan dasar, rasa aman, hubungan sosial harmonis, penghargaan atas kinerja, serta kesempatan untuk berkembang.

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya selalu datang tepat waktu untuk memulai pekerjaan saya	3,81	Baik
2	Kehadiran saya di tempat kerja selalu konsisten sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	3,97	Baik
3	Saya selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di institusi.	4,01	Baik
4	Saya tidak pernah mengabaikan atau melanggar aturan yang ada di tempat kerja	3,84	Baik
5	Saya memastikan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan	4,14	Baik
6	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	4,03	Baik
7	Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan	3,93	Baik
8	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan bebas dari kesalahan	4,06	Baik
9	Saya selalu menjaga integritas dan etika dalam bekerja	3,94	Baik
10	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan institusi	3,89	Baik
Total		39,63	
Rata-Rata Skor		3,96	Baik

Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa seluruh aspek disiplin kerja, yang meliputi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, serta bekerja etis, memperoleh skor kategori Baik dengan rata-rata 3,96. Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia dinilai memiliki kedisiplinan yang baik, terlihat dari ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, pelaksanaan kerja sesuai prosedur, kehati-hatian dalam bekerja, serta penerapan etika dan tanggung jawab yang konsisten.

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditugaskan secara konsisten sesuai target yang ditetapkan	3,99	Baik
2	Volume pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi atau melampaui standar institusi	4,06	Baik
3	Saya selalu menjaga mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	3,96	Baik
4	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan atau harus diperbaiki kembali	3,91	Baik
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan	4,14	Baik
6	Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan bukan menjadi kebiasaan saya	4,09	Baik
7	Saya jarang mengambil izin atau cuti tanpa alasan yang jelas pada saat sedang menjalankan tugas	3,84	Baik
8	Saya sangat jarang terlambat saat memulai tugas atau kegiatan harian seperti rapat atau apel	3,94	Baik
9	Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan satu tim	4,06	Baik
10	Saya aktif memberikan pendapat dan ide yang mendukung kinerja tim	4,06	Baik
Total		40,04	
Rata-Rata Skor		4,00	Baik

Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa seluruh dimensi kinerja yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama mendapat penilaian kategori Baik, dengan skor rata-rata 4,00. Hal ini menggambarkan bahwa Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia mampu memenuhi target pekerjaan, menjaga kualitas dan ketepatan waktu, memiliki tingkat kehadiran yang baik, serta menunjukkan kerja sama tim yang efektif.

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations		Motivasi Kerja	Validitas
Saya merasa gaji dan tunjangan yang saya terima saat ini sudah cukup memenuhi kebutuhan dasar saya (makan, tempat tinggal, dll).	Pearson Correlation	.668**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Institusi memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang kebutuhan fisik selama menjalankan tugas.	Pearson Correlation	.654**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya mendapatkan perlindungan dan jaminan keselamatan kerja dari institusi.	Pearson Correlation	.529**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Institusi menyediakan alat kerja yang aman dan sesuai standar operasional.	Pearson Correlation	.608**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya merasa diterima dengan baik oleh rekan-rekan kerja saya.	Pearson Correlation	.478**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Hubungan sosial antar anggota di lingkungan kerja sangat harmonis.	Pearson Correlation	.388**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	70	
Saya mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari atasan atas prestasi kerja saya.	Pearson Correlation	.588**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya merasa keberadaan saya dihargai dalam lingkungan kerja.	Pearson Correlation	.344**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,004	
	N	70	
Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan keterampilan saya.	Pearson Correlation	.665**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Institusi mendukung saya untuk terus belajar dan mengembangkan diri.	Pearson Correlation	.608**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	70	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja yang berada di bawah 0,025. Kondisi ini mengindikasikan bahwa variabel tersebut telah memenuhi syarat validitas yang ditentukan. Dengan demikian, instrumen pengukuran motivasi kerja dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan pada proses analisis serta tahap pengujian berikutnya.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Correlations		Disiplin Kerja	Validitas
Saya selalu datang tepat waktu untuk memulai pekerjaan saya.	Pearson Correlation	.607**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Kehadiran saya di tempat kerja selalu konsisten sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.	Pearson Correlation	.728**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di institusi.	Pearson Correlation	.707**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya tidak pernah mengabaikan atau melanggar aturan yang ada di tempat kerja.	Pearson Correlation	.832**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya memastikan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan.	Pearson Correlation	.764**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	Pearson Correlation	.598**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan.	Pearson Correlation	.326**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,006	
	N	70	
Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan bebas dari kesalahan.	Pearson Correlation	.314**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,008	
	N	70	
Saya selalu menjaga integritas dan etika dalam bekerja.	Pearson Correlation	.449**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan institusi.	Pearson Correlation	.612**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	70	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja yang berada di bawah 0,025. Kondisi ini mengindikasikan bahwa

variabel tersebut telah memenuhi syarat validitas yang ditentukan. Dengan demikian, instrumen pengukuran disiplin kerja dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan pada proses analisis serta tahap pengujian berikutnya.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations		Kinerja	Validitas
Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditugaskan secara konsisten sesuai target yang ditetapkan.	Pearson Correlation	.767**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Volume pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi atau melampaui standar institusi.	Pearson Correlation	.765**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya selalu menjaga mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.	Pearson Correlation	.876**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan atau harus diperbaiki kembali.	Pearson Correlation	.632**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.	Pearson Correlation	.889**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan bukan menjadi kebiasaan saya.	Pearson Correlation	.769**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya jarang mengambil izin atau cuti tanpa alasan yang jelas pada saat sedang menjalankan tugas.	Pearson Correlation	.761**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya sangat jarang terlambat saat memulai tugas atau kegiatan harian seperti rapat atau apel.	Pearson Correlation	.514**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan satu tim.	Pearson Correlation	.372**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	70	
Saya aktif memberikan pendapat dan ide yang mendukung kinerja tim.	Pearson Correlation	.493**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	
Kinerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	70	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kinerja yang berada di bawah 0,025. Kondisi ini mengindikasikan bahwa variabel tersebut telah memenuhi syarat validitas yang ditentukan. Dengan demikian, instrumen

pengukuran kinerja dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan pada proses analisis serta tahap pengujian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.750	10

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh item adalah 0,750. Nilai ini berada di atas standar reliabilitas yaitu > 0,70. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja dapat dianggap reliabel dan dapat digunakan pada analisis berikutnya.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh item adalah 0,783. Nilai ini berada di atas standar reliabilitas yaitu > 0,70. Oleh karena itu, variabel disiplin kerja dapat dianggap reliabel dan dapat digunakan pada analisis berikutnya.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh item adalah 0,817. Nilai ini berada di atas standar reliabilitas yaitu > 0,70. Oleh karena itu, variabel kinerja dapat dianggap reliabel dan dapat digunakan pada analisis berikutnya.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 10. Uji T Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.449	3.447		2.741	.000
	Motivasi Kerja	.783	.088	.735	8.939	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

diperoleh hasil: $y = 9,449 + 0,783 x_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai motivasi kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $9,449 + 0,783$ sama dengan sebesar 10,232.

Tabel 11. Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.534	3.478

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,540. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 54% terhadap kinerja Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan tabel uji t (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia sebesar 54%.

Tabel 12. Uji T Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.509	2.950		3.562	.001
	Disiplin Kerja	.745	.074	.775	10.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

diperoleh hasil: $y = 10,509 + 0,745 x_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai disiplin kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $10,509 + 0,745$ sama dengan sebesar 11,254.

Tabel 13. Koefisien Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.594	3.244

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,600. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 60% terhadap kinerja Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan tabel uji t (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia sebesar 60%.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 14. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.506	2.937		.853	.397
	Motivasi Kerja	.451	.086	.424	5.223	.000
	Disiplin Kerja	.502	.078	.522	6.430	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1 + cx_2$
 diperoleh hasil: $y = 2,506 + 0,451x_1 + 0,502x_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai motivasi kerja sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan disiplin kerja sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $2,506 + 0,451 + 0,502$ sama dengan sebesar 3,459.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.707	2.755

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

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0,716 \times 100\% = 71,6\%$.

Tabel 16. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1280.320	2	640.160	84.339	.000 ^b
	Residual	508.551	67	7.590		
	Total	1788.871	69			

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

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia sebesar 71,6%.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Sekolah Staf dan Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota sebesar 54%, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan anggota, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota sebesar 60%, sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan dan menjadi faktor dominan dalam membentuk kinerja anggota. Secara simultan, Motivasi Kerja dan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota sebesar 71,6%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar kinerja anggota dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja optimal hanya dapat dicapai apabila anggota memiliki motivasi kerja yang kuat serta mampu mematuhi aturan kerja secara konsisten. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, institusi perlu terus meningkatkan motivasi kerja anggota melalui pemberian penghargaan yang lebih terstruktur, peningkatan kesempatan pengembangan diri, penyediaan fasilitas kerja yang mendukung, program pelatihan, coaching, serta sistem reward berbasis kinerja seperti pemberian insentif, penghargaan bagi anggota berprestasi, maupun pengakuan formal dari pimpinan. Selain itu, penerapan aturan kedisiplinan perlu dipertahankan dan diperkuat melalui sistem pengawasan yang konsisten serta penerapan reward dan punishment yang jelas dan adil, seperti pemberian penghargaan bagi anggota yang menunjukkan disiplin tinggi serta pemberian sanksi administratif atau teguran bagi anggota yang melanggar aturan kerja. Untuk meningkatkan kinerja anggota, institusi juga perlu memperkuat sistem evaluasi kinerja yang objektif, memberikan umpan balik secara berkala, memastikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi anggota, serta menjadikan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar dalam pemberian reward maupun punishment agar anggota terdorong meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan. Pengembangan keterampilan teknis maupun soft skills juga perlu diprioritaskan agar kinerja anggota semakin optimal. Adapun untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja anggota, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota..

5. REFERENSI

- Afandi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cohen, L., & Holliday, R. (1999). *Statistics for Social Scientists*. Harper & Row.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, G., Madiistriyatno, H., & Panjaitan, E. H. H. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Buah Hati Pamulang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 1070–1077.
- Hartatik, Y. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2018). *Analisis Data Penelitian*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim. (2023). *Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kiki. (2023). *Manajemen Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Kusuma, A. (2022). *Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan Kerja Sama*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Putri. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Salam, M. D. D., Zaharuddin, & Sembada, G. (2025). The influence of organizational culture and work environment on employee performance mediated by leadership at the Jakarta Mass Rapid Transit (MRT Jakarta) station. *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management*, 5(3).
- Satori, D., & Komariah, A. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2016). *Metoda Statistika*. Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Supriyadi. (2022). *Motivasi Kerja dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, Zaharrudin, & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Berbasis Digital dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru. *Prosiding FRIMA No. 6 Tahun 2023*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.