



# Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polda Metro Jaya

Bagus Pramudito<sup>1\*</sup>, Adriza<sup>2</sup>, I Gede Adiputra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received April 11, 2026

Revised May 28, 2026

Accepted May 30, 2026

Available online May 30, 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 mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polda Metro Jaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan kontribusi sebesar 67,7%. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan kontribusi sebesar 59,1%. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan sebesar 77,9% terhadap kinerja anggota Polda Metro Jaya, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi serta penerapan disiplin kerja yang konsisten menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polda Metro Jaya.

## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of Polda Metro Jaya members. This study employed a quantitative approach with a descriptive and verification approach, with a sample size of 45 respondents. Data analysis techniques included classical assumption tests, validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, and multiple regression analysis. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on member performance, contributing 67.7%. Work discipline also had a positive and significant effect on member performance, contributing 59.1%. Simultaneously, work motivation and work discipline had a positive and significant effect of 77.9% on Polda Metro Jaya member performance, while the remaining influence was attributed to other factors not examined in this study. This study confirms that increasing motivation and consistently implementing work discipline are important factors in improving Polda Metro Jaya member performance.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dinamika pembangunan nasional, keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang paling penting dalam mewujudkan tujuan organisasi maupun negara secara keseluruhan. SDM menjadi pusat penggerak semua aktivitas dalam organisasi, termasuk di dalamnya organisasi kepolisian. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Tidak peduli seberapa canggih teknologi, sistem, atau seberapa besar sumber daya material yang dimiliki suatu institusi, keberhasilan akan tetap sangat bergantung pada kualitas manusia yang mengelolanya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus

\*Corresponding author

E-mail addresses: [bagoespramoedito@gmail.com](mailto:bagoespramoedito@gmail.com) (Bagus Pramudito)

menjadi perhatian utama setiap organisasi yang ingin berkembang dan mampu menjawab tantangan zaman.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis yang berfokus pada pengelolaan manusia secara efektif dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, melalui berbagai fungsi seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan hubungan kerja. Dalam organisasi publik seperti kepolisian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis tidak hanya dalam menciptakan efisiensi organisasi tetapi juga dalam menjaga stabilitas sosial masyarakat secara umum. Oleh karena itu, penguatan manajemen sumber daya manusia dalam institusi seperti Kepolisian Republik Indonesia, menjadi suatu keharusan agar dapat memberikan pelayanan yang prima, cepat tanggap, dan profesional dalam menjawab berbagai tantangan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Salah satu indikator keberhasilan manajemen SDM adalah meningkatnya kinerja individu dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kompetensi, peran, dan wewenang yang dimiliki. Kinerja yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi untuk mencapai target yang telah ditentukan. Sehingga dengan kinerja yang bagus tersebut, organisasi dengan mudah dan dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Dan begitu juga sebaliknya apabila sebuah organisasi memiliki anggota dengan kinerja buruk, maka target dari organisasi akan sulit tercapai. Dimana nantinya organisasi akan sulit bersaing dengan organisasi lainnya dan akan mengalami kebangkrutan.

Dalam konteks organisasi publik seperti kepolisian, kinerja bukan hanya diukur dari seberapa banyak tugas yang diselesaikan, melainkan juga dari kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugas. Kinerja anggota kepolisian menjadi cerminan efektivitas organisasi secara keseluruhan karena tugas-tugas yang diemban bersifat langsung berinteraksi dengan masyarakat, seperti penegakan hukum, perlindungan masyarakat, serta pengayoman dan pelayanan yang humanis.

Dalam meningkatkan kinerja, terdapat banyak faktor yang berperan penting. Di antaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja dengan semangat dan penuh tanggung jawab. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, tekad, dan kesediaan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Motivasi kerja bisa bersumber dari dalam diri (motivasi intrinsik), seperti rasa tanggung jawab, dorongan untuk berkembang, atau panggilan moral. Namun bisa juga berasal dari luar (motivasi ekstrinsik), seperti imbalan, penghargaan, atau lingkungan kerja yang mendukung.

Pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan anggota organisasi akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Pada diri anggota akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan dapat lebih mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi. Faktor pendorong ini sering kali diidentikkan dengan kebutuhan atau keinginan. Motivasi adalah sebuah dorongan untuk seseorang melakukan pekerjaan. Jika seseorang termotivasi mereka akan melakukan bersemangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika pimpinan memberikan motivasi yang sangat kuat untuk anggotanya demi memajukan organisasi, maka akan ada timbul rasa memiliki dalam diri anggota, sehingga dapat meningkatkan kinerja anggota yang baik. Anggota yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya di organisasi.

Motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap performa anggota kepolisian. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, dinamis, dan berisiko tinggi seperti di institusi kepolisian, motivasi menjadi energi penggerak utama yang menentukan apakah anggota akan

menjalankan tugas dengan optimal atau sekadar memenuhi kewajiban formalitas. Tanpa motivasi yang kuat, kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai, bahkan dapat menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, memperbesar potensi pelanggaran kode etik, serta menghambat capaian reformasi birokrasi dalam tubuh kepolisian.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya kinerja anggota. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin merupakan fondasi dari ketertiban organisasi dan menjadi indikator tanggung jawab individu dalam menjalankan fungsinya.

Disiplin sangat penting dalam pertumbuhan dan pergerakan organisasi. Pendisiplinan digunakan untuk memotivasi anggota agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam pencapaian pekerjaan secara perorangan maupun secara kelompok. Selain itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik para anggotanya dalam mematuhi dan menyenangkan pekerjaan yang diemban kepadanya. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Bagi sebuah organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang lebih optimal yakni kinerja yang lebih baik. Kinerja anggota yang baik akan diperoleh jika ada kedisiplinan. Hasil pekerjaan akan dirasakan optimal jika anggota bersedia untuk menaati peraturan yang ada. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang lebih bagus, dan dengan adanya disiplin, anggota akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Anggota yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Dalam konteks kepolisian, disiplin memiliki dimensi yang lebih kompleks karena menyangkut aspek hukum, etika, serta integritas moral dalam menjalankan tugas sebagai penegak hukum dan pelayan masyarakat. Anggota kepolisian yang memiliki kedisiplinan tinggi akan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, dan konsisten terhadap prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja akan berdampak pada terjadinya pelanggaran aturan, lambatnya proses penanganan kasus, bahkan dapat mencoreng citra institusi di mata publik. Oleh karena itu, membangun dan mempertahankan disiplin kerja menjadi prioritas dalam pembinaan personel kepolisian, termasuk di lingkungan Polda Metro Jaya.

Polda Metro Jaya sebagai salah satu satuan kerja utama di bawah Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah ibu kota dan sekitarnya. Wilayah hukum Polda Metro Jaya meliputi DKI Jakarta, Kota Depok, Kota Bekasi, dan Kabupaten Bekasi yang merupakan kawasan dengan tingkat aktivitas sosial, ekonomi, dan politik yang tinggi. Dengan kondisi tersebut, tantangan yang dihadapi oleh Anggota Polda Metro Jaya sangat kompleks, mulai dari tindak kriminalitas, unjuk rasa, kecelakaan lalu lintas, hingga kejahatan siber. Dalam menghadapi tantangan tersebut, diperlukan anggota yang mempunyai kinerja yang tinggi dan tidak hanya cakap dalam hal teknis dan operasional, tetapi juga memiliki motivasi kerja tinggi serta disiplin yang kuat dalam menjalankan tugas.

Namun demikian, berdasarkan hasil peninjauan awal penulis, penulis menduga bahwa dalam kenyataan di lapangan masih sering dijumpai permasalahan yang menunjukkan belum optimalnya kinerja sebagian anggota Polda Metro Jaya. Beberapa fenomena yang menjadi perhatian antara lain: pertama keterlambatan dalam menangani laporan masyarakat, hal ini dapat terlihat dari lamanya waktu yang dibutuhkan sejak masyarakat melapor hingga petugas benar-benar mengambil tindakan. Beberapa warga menyampaikan bahwa mereka harus menunggu berjam-jam, bahkan berhari-hari, hanya untuk mendapatkan tindak lanjut dari laporan yang disampaikan, baik itu terkait kehilangan barang, tindak kekerasan, pencurian,

ataupun kasus lainnya. Kedua rendahnya kecepatan dalam merespon kasus-kasus yang memerlukan tindakan cepat, beberapa kejadian di wilayah hukum Polda Metro Jaya, masyarakat mengeluhkan lambatnya respons polisi ketika diminta bantuan, meskipun laporan telah disampaikan melalui call center atau media digital kepolisian seperti aplikasi *PolisiKu* atau layanan *110*. Serta masih adanya keluhan masyarakat terkait sikap dan pelayanan oknum anggota yang kurang profesional, keluhan yang sering muncul mencakup sikap tidak ramah, berbicara dengan nada ketus, cuek terhadap pertanyaan masyarakat, bahkan ada yang bersikap diskriminatif terhadap warga berdasarkan latar belakang ekonomi. Sikap tidak profesional ini bisa sangat mencoreng nama baik institusi dan menimbulkan rasa takut atau enggan masyarakat untuk datang ke kantor polisi. Padahal, sebagai pelayan masyarakat, anggota Polri seharusnya menunjukkan sikap yang humanis, terbuka, dan empati dalam menghadapi berbagai latar belakang pelapor atau korban.

Belum optimalnya kinerja Anggota Polda Metro Jaya diduga berasal dari faktor motivasi kerja yang dan disiplin kerja anggota yang kurang optimal. Motivasi yang menurun bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, masih ditemukan kondisi di mana anggota yang telah bekerja dengan baik, menuntaskan kasus dengan cepat, atau menunjukkan dedikasi luar biasa, tidak mendapatkan apresiasi yang layak. Bentuk penghargaan yang minim atau bahkan tidak ada, baik berupa pujian dari atasan, pemberian insentif, maupun kenaikan jabatan. Selanjutnya beban kerja yang tinggi, tingginya volume laporan, kompleksitas kasus, serta frekuensi pengamanan kegiatan masyarakat (unjuk rasa, acara kenegaraan, patroli malam, dll) membuat anggota harus bekerja di luar jam normal, bahkan dalam kondisi lelah fisik dan mental. Selanjutnya kurangnya perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan anggota, dalam beberapa kasus, anggota merasa tidak mendapatkan perhatian yang memadai dari pimpinan, baik dalam hal pemberian fasilitas kerja yang layak, perhatian terhadap keluhan kerja, maupun perlindungan terhadap anggota yang menghadapi risiko tinggi di lapangan. Serta kurangnya kesempatan pengembangan karier dan kesempatan belajar.

Sementara itu, faktor lain yang mempengaruhi kurang optimalnya kinerja anggota yaitu belum optimalnya disiplin kerja bisa terlihat dari seringnya pelanggaran jam dinas, tidak jarang ditemukan anggota yang datang terlambat saat apel pagi, terlambat saat pergantian *shift*, bahkan meninggalkan pos tanpa izin. Selanjutnya tidak lengkapnya atribut saat bertugas, beberapa contoh yang sering terjadi antara lain tidak mengenakan topi dinas, tidak memakai rompi saat patroli lalu lintas, tidak membawa kelengkapan surat tugas, atau mengenakan seragam yang tidak sesuai standar. Serta terdapat beberapa anggota yang kurang patuh terhadap SOP yang telah ditetapkan seperti tidak mencatat laporan masyarakat secara tertib dan lengkap dan melakukan penangkapan tanpa dokumen pendukung yang lengkap.

## **2. METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab permasalahan penelitian. Metode deskriptif bertujuan menggambarkan fenomena secara sistematis, faktual, dan aktual, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Polda Metro Jaya sebanyak 180 orang. Sampel diambil sebesar 25% dari jumlah populasi, sehingga diperoleh 45 responden dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan SPSS versi 25, meliputi uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi berganda, korelasi berganda, dan koefisien determinasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Konsep Adab Berinteraksi dengan Literatur Perspektif Ibnu Jama'ah

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1.** Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya merasa gaji yang saya terima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	3,87	Baik
2	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup selama menjalankan tugas dinas	4,04	Baik
3	Saya merasa aman secara fisik saat menjalankan tugas di lapangan	4,09	Baik
4	Saya merasa sistem asuransi atau jaminan kesehatan yang diberikan cukup menjamin kesejahteraan saya	3,93	Baik
5	Saya merasa nyaman dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan atasan dan rekan	4,11	Baik
6	Saya merasa menjadi bagian penting dalam lingkungan kerja saya	4,09	Baik
7	Saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas prestasi kerja saya	3,91	Baik
8	Saya memiliki kesempatan untuk memimpin kegiatan atau operasi tertentu	4,02	Baik
9	Saya diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan	3,93	Baik
10	Saya diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan dalam tugas tertentu	4,07	Baik
<b>Total</b>		<b>40,07</b>	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja memperoleh skor pada kategori baik, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 4,01. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota Polda Metro Jaya memiliki tingkat motivasi kerja yang baik. Secara keseluruhan, temuan ini menggambarkan bahwa berbagai aspek yang membentuk motivasi kerja anggota telah terpenuhi dengan baik, sehingga mendorong munculnya motivasi kerja yang positif.

**Tabel 2.** Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal dinas yang ditentukan	3,82	Baik
2	Saya tidak pernah meninggalkan tugas sebelum jam dinas berakhir, kecuali dengan izin	4,07	Baik
3	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap saat berdinis sesuai aturan	3,89	Baik
4	Saya selalu mengikuti standar prosedur dan peraturan internal saat bertugas	3,96	Baik
5	Saya menjaga sikap profesional saat bekerja sama dengan rekan satuan atau unit lain serta pada saat melayani masyarakat	4,04	Baik
6	Saya selalu bersikap sopan dan menjaga etika dalam komunikasi kedinasan	3,93	Baik
7	Saya menghindari segala bentuk pelanggaran hukum atau penyalahgunaan wewenang dalam tugas	3,82	Baik

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
8	Saya tidak melakukan tindakan yang dapat merusak citra Polri di masyarakat	4,02	Baik
<b>Total</b>		<b>31,56</b>	
<b>Rata-Rata Skor</b>		<b>3,94</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja memperoleh skor pada kategori baik, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja anggota Polda Metro Jaya tergolong baik dan telah menunjukkan kepatuhan, profesionalisme, dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan.

**Tabel 3.** Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang rapi, teliti, dan sesuai standar prosedur	4,13	Baik
2	Saya teliti dalam memeriksa dokumen atau barang bukti agar tidak terjadi kesalahan dalam proses hukum	4,18	Baik
3	Saya mampu menangani beberapa kasus penyidikan secara bersamaan tanpa mengabaikan kualitas	4,07	Baik
4	Saya menyelesaikan penanganan kasus sesuai target yang ditetapkan oleh unit kerja	4,02	Baik
5	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	4,11	Baik
6	Saya cepat tanggap dalam merespons instruksi atau tugas mendadak	4,00	Baik
7	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja saya	3,93	Baik
8	Saya dapat menjalankan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan	4,02	Baik
9	Saya bekerja sama dengan rekan satuan dengan baik dan saling mendukung	4,07	Baik
10	Saya berkontribusi aktif dalam kegiatan atau tugas yang melibatkan kerja tim	4,09	Baik
<b>Total</b>		<b>40,62</b>	
<b>Rata-Rata Skor</b>		<b>4,06</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel kinerja anggota memperoleh skor pada kategori baik, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja anggota Polda Metro Jaya dinilai baik dan dijalankan secara konsisten sesuai standar yang berlaku.

### Uji Validitas

**Tabel 4.** Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations			Validitas
		Motivasi Kerja	
Saya merasa gaji yang saya terima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.581** 0,000 45	Valid
Saya memiliki waktu istirahat	Pearson Correlation	.739**	

<b>Correlations</b>			<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Validitas</b>
yang cukup selama menjalankan tugas dinas	Sig. (2-tailed) N	0,000 45	Valid	
Saya merasa aman secara fisik saat menjalankan tugas di lapangan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.765** 0,000 45	Valid	
Saya merasa sistem asuransi atau jaminan kesehatan yang diberikan cukup menjamin kesejahteraan saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.824** 0,000 45	Valid	
Saya merasa nyaman dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan atasan dan rekan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.733** 0,000 45	Valid	
Saya merasa menjadi bagian penting dalam lingkungan kerja saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.681** 0,000 45	Valid	
Saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas prestasi kerja saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633** 0,000 45	Valid	
Saya memiliki kesempatan untuk memimpin kegiatan atau operasi tertentu	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.533** 0,000 45	Valid	
Saya diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.638** 0,000 45	Valid	
Saya diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan dalam tugas tertentu	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.441** 0,002 45	Valid	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1  45		

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

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

Hasil pengujian validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,025, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Correlations		Disiplin Kerja	Validitas
Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal dinas yang ditentukan	Pearson Correlation	.575**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	45	
Saya tidak pernah meninggalkan tugas sebelum jam dinas berakhir, kecuali dengan izin	Pearson Correlation	.562**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	45	
Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap saat berdinas sesuai aturan	Pearson Correlation	.640**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	45	
Saya selalu mengikuti standar prosedur dan peraturan internal saat bertugas	Pearson Correlation	.496**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	45	
Saya menjaga sikap profesional saat bekerja sama dengan rekan satuan atau unit lain serta pada saat melayani masyarakat	Pearson Correlation	.643**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	45	
Saya selalu bersikap sopan dan menjaga etika dalam komunikasi kedinasan	Pearson Correlation	.620**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	45	
Saya menghindari segala bentuk pelanggaran hukum atau penyalahgunaan wewenang dalam tugas	Pearson Correlation	.501**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	45	
Saya tidak melakukan tindakan yang dapat merusak citra Polri di masyarakat	Pearson Correlation	.469**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	45	
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	45	

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

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

Hasil pengujian validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,025, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

**Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja**

Correlations		Kinerja	Validitas
Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang rapi, teliti, dan sesuai standar prosedur	Pearson Correlation	.776**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	45	

<b>Correlations</b>			<b>Kinerja</b>	<b>Validitas</b>
Saya teliti dalam memeriksa dokumen atau barang bukti agar tidak terjadi kesalahan dalam proses hukum	Pearson Correlation		.736**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0,000	
	N		45	
Saya mampu menangani beberapa kasus penyidikan secara bersamaan tanpa mengabaikan kualitas	Pearson Correlation		.850**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0,000	
	N		45	
Saya menyelesaikan penanganan kasus sesuai target yang ditetapkan oleh unit kerja	Pearson Correlation		.621**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0,000	
	N		45	
Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	Pearson Correlation		.768**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0,000	
	N		45	
Saya cepat tanggap dalam merespons instruksi atau tugas mendadak	Pearson Correlation		.668**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0,000	
	N		45	
Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja saya	Pearson Correlation		.718**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0,000	
	N		45	
Saya dapat menjalankan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan	Pearson Correlation		.520**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0,000	
	N		45	
Saya bekerja sama dengan rekan satuan dengan baik dan saling mendukung	Pearson Correlation		.498**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0,000	
	N		45	
Saya berkontribusi aktif dalam kegiatan atau tugas yang melibatkan kerja tim	Pearson Correlation		.717**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0,000	
	N		45	
Kinerja	Pearson Correlation		1	
	Sig. (2-tailed)			
	N		45	

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

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

Hasil pengujian validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel kinerja memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,025, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### **Uji Reliabilitas**

**Tabel 7.** Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,788 lebih dari 0,70, sehingga instrumen ini dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

**Tabel 8.** Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	8

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,795 lebih dari 0,70, sehingga instrumen ini dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

**Tabel 9.** Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,828 lebih dari 0,70, sehingga instrumen ini dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 10.** Uji T Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Polda Metro Jaya

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.310	3.435		2.419	.000
	Motivasi Kerja	.806	.085	.823	9.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:  $y = a + bx_1$

diperoleh hasil:  $y = 8,310 + 0,806 x_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai motivasi kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar  $8,310 + 0,806$  sama dengan sebesar 9,116.

**Tabel 11.** Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.669	3.046

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,677. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 67,7% terhadap kinerja Anggota Polda Metro Jaya.

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 Polda Metro Jaya sebesar 67,7%.

**Tabel 12.** Uji T Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polda Metro Jaya

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.743	4.075		2.146	.000
Disiplin Kerja	1.010	.128	.769	7.885	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:  $y = a + bx_1$

diperoleh hasil:  $y = 8,743 + 1,010 x_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai disiplin kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar  $8,743 + 1,010$  sama dengan sebesar 9,753.

**Tabel 13.** Koefisien Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.582	3.426

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,591. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 59,1% terhadap kinerja Anggota Polda Metro Jaya.

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 Polda Metro Jaya sebesar 59,1%.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 14.** Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.453	3.266		.445	.000
Motivasi Kerja	.550	.092	.561	5.982	.000
Disiplin Kerja	.544	.123	.414	4.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:  $y = a + bx_1 + cx_2$

diperoleh hasil:  $y = 1,453 + 0,550x_1 + 0,544x_2$

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  $1,453 + 0,550 + 0,544$  sama dengan sebesar 2,547.

**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	.883 <sup>a</sup>	.779	.769	2.547

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi,  $KD = R^2 \times 100\% = 0,779 \times 100\% = 77,9\%$ .

**Tabel 16.** Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	962.060	2	481.030	74.135	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	272.518	42	6.489		
Total	1234.578	44			

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 Polda Metro Jaya sebesar 77,9%.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Anggota Polda Metro Jaya dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan kontribusi sebesar 67,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki anggota, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendorong anggota untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, serta mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polda Metro Jaya dengan kontribusi sebesar 59,1%. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan anggota terhadap aturan waktu, peraturan institusi, tata tertib, serta standar perilaku kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan tanggung jawab kerja. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan kontribusi sebesar 77,9%, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kinerja anggota dapat dicapai melalui penguatan motivasi kerja dan penerapan disiplin kerja yang konsisten.

Berdasarkan hasil tersebut, Polda Metro Jaya disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja anggota melalui sistem penghargaan yang terstruktur, transparan, dan berbasis kinerja, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Selain itu, kesempatan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan perlu ditingkatkan agar anggota memiliki dorongan untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalismenya.

Peningkatan fasilitas kerja, pelaksanaan coaching, briefing rutin, serta pembinaan secara berkelanjutan juga perlu dilakukan guna menjaga semangat kerja anggota.

Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, pimpinan pada setiap unit perlu melakukan pengawasan secara konsisten dengan indikator yang jelas, seperti tingkat kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, tegas, serta konsisten juga diperlukan untuk membentuk budaya disiplin yang kuat di lingkungan kerja. Selain itu, evaluasi kinerja secara berkala, pembagian tugas sesuai kompetensi, penguatan komunikasi internal, pemanfaatan teknologi dalam monitoring kinerja, serta pemberian umpan balik yang konstruktif perlu dioptimalkan agar kinerja anggota semakin efektif dan efisien.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, atau budaya organisasi. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta metode penelitian yang lebih beragam agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota.

## 5. REFERENSI

- Aditama, R. (2020). *Manajemen*. Prenadamedia Group.
- Aditama, R. (2023). *Pengantar manajemen*. Alfabeta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2019). *Perilaku organisasi dan disiplin kerja*. Zanafa Publishing.
- Ainunnisha, S. N. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB KCP Cileungsi* [Skripsi, Universitas Pakuan Bogor].
- Ansory, H., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Qiara Media.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Chandra, T., & Syardiansah. (2021). *Motivasi kerja dan kinerja*. Perdana Publishing.
- Cohen, L., & Holliday, A. (1999). *Statistics for social scientists*. Harper & Row.
- Edison, E., Simbolon, R., & Komariah, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. BP Undip.
- Gustiawati, R., et al. (2022). *Manajemen motivasi kerja*. Ekasakti Press.
- Handayani, S. (2020). *Metodologi penelitian untuk ilmu sosial*. Kencana.
- 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.
- Hasan, I. (2018). *Analisis data penelitian dengan statistik*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kaethler, M., & Grundei, J. (2019). *Human resource management*. Routledge.
- Kurniawan, D. (2022). *Perilaku organisasi dan motivasi kerja*. Mitra Wacana Media.
- Larasati, D. (2018). *Manajemen SDM modern*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pattiruhu, J. R. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Pratama, Y. (2020). *Pengantar ilmu manajemen*. Alfabeta.
- Priansa, D. J., & Setiana, E. (2022). *Manajemen dan organisasi*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif*. 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).
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Manajemen fungsional*. Noerfikri Offset.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Simatupang, F. (2022). *Motivasi dan kinerja*. Perdana Publishing.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sudjana. (2016). *Metode statistika*. Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Supriyadi, Zaharuddin, & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi berbasis digital dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru. *Prosiding FRIMA No. 6 Tahun 2023*.
- Susilo, E., et al. (2023). *Motivasi kerja dalam organisasi*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Umar, H. (1999). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Prenadamedia Group.