

Peran Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparat Kepolisian di Polsek Kelapa Lima Kota Kupang

Made Utari Anggraeni¹, Yeni Damayanti², Helga J. N. Ndun³

^{1,2}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Studi Psikologi, Universitas Nusa Cendana

²Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana

e-mail: anggraeniutari@gmail.com, yeni.psi@gmail.com,
helga.ndun@staf.undana.com

Abstract. Work motivation is a condition that forces or causes someone to take action consciously. Meanwhile, work discipline is a level of compliance to the existing rule and be ready to receive punishment if not following the rule. The objective of this research is to know the effect of work motivation towards work discipline for the police officers in Kelapa Lima sector police office, Kupang in 2018. This research used sampling total method of 78 samples police officer in Kelapa Lima sector police office. The bivariat test used simple linear regression test with the level of significance or alpha 0.05. Data were collected by using work motivation psychology scale and work discipline scale. The result showed work motivation on work discipline in the Police Officers in the Kelapa Lima Sector Police, Kupang in 2018 that there is a significant effect between work motivation on work discipline. These results provide information that increased work motivation will also provide improvements to work discipline.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline*

Abstrak. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan kepada aturan yang berlangsung serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja Aparat Kepolisian di Kepolisian Sektor Kelapa Lima Kota Kupang Tahun 2018. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 Aparat Kepolisian di Polsek Kelapa Lima. Pengujian bivariat menggunakan uji regresi linear sederhana dengan tingkat signifikansi atau *alpha* sebesar 0,05. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala psikologi motivasi kerja dan skala psikologi disiplin kerja. Hasilnya diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Aparat Kepolisian di Kepolisian Sektor Kelapa Lima, Kota Kupang Tahun 2018. Hasil tersebut memberi informasi bahwa peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan pula kepada kedisiplinan kerja.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja*

Pendahuluan

Aparat kepolisian merupakan SDM yang wajib memiliki disiplin kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Motivasi merupakan dorongan yang menjadikan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dan berlangsung secara sadar. Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan suatu lembaga dan norma-norma sosial

yang berlaku. Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif yang kuat artinya motivator yang baik akan meningkatkan disiplin kerja yang baik pula dan sebaliknya (Andriyani & Noor, 2014; Farid, 2014; Kumarawati Raka, dkk, 2017). Berdasarkan data yang diperoleh pada tahun 2017, terdapat 6.662 anggota yang melanggar disiplin di Indonesia. Pelanggaran kode etik pada tahun 2016 berjumlah 1.671 kasus. Pelanggaran pidana dari 359 kasus menurun menjadi 170 kasus di tahun 2017 (*Detik News*, 2017).

Data yang diperoleh di Polsek Kelapa Lima menunjukkan adanya ketidakdisiplinan aparat Kepolisian berupa tidak mengikuti apel pagi dan apel siang, tidak masuk kantor tanpa keterangan/tanpa kabar kepada atasan, tidak melaksanakan piket jaga sesuai waktu yang ditentukan, tidak mengerjakan laporan, dan mengobrol saat jam kerja. Alasan yang sering muncul adalah sakit, cuti, menurunnya semangat dalam bekerja, menurunnya semangat menyelesaikan laporan yang diberikan dan ban motor pecah. Sebagian besar ketidakhadiran anggota disebabkan karena menurunnya semangat bekerja dan malas menyelesaikan laporan tepat waktu. Kepala Kepolisian Sektor (Kapolsek) melakukan tindakan pembinaan untuk menangani disiplin kerja anggota. Pembinaan dilakukan secara lisan dan tulisan. Peneliti juga melakukan observasi pada hari Kamis tanggal 18 Januari 2018 di Polsek Kelapa Lima dari jam 9.00 hingga jam 11.00 pagi. Rata-rata anggota yang berada pada Polsek Kelapa Lima sedang mengobrol pada saat jam kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, peneliti merasa perlu untuk meneliti tentang mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Aparat Kepolisian di Kepolisian Sektor Kelapa Lima Kota Kupang Tahun 2018." Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada aparat Kepolisian di Kepolisian Sektor Kelapa Lima, mengetahui tingkat motivasi kerja aparat Kepolisian di Kepolisian Sektor Kelapa Lima, dan mengetahui tingkat disiplin kerja aparat Kepolisian di Kepolisian Sektor Kelapa Lima

Metode

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh melalui teknik *total sampling* yang berjumlah 78 orang aparat kepolisian di Kepolisian Sektor Kelapa Lima Kota Kupang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala motivasi kerja yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja aparat Kepolisian di Kepolisian Sektor Kelapa Lima dan skala disiplin kerja yang digunakan untuk

mengukur disiplin kerja aparat Kepolisian di Kepolisian Sektor Kelapa Lima. Teknik analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang terdiri dari nilai maksimal, nilai minimal, nilai *mean*, dan standar deviasi. Metode statistik yang digunakan dalam analisis bivariat yaitu dengan uji regresi linear sederhana merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Y).

Hasil

Berdasarkan analisa statistik diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja bergerak dari skor sangat rendah sejumlah 6,4%, dan yang terakhir yaitu skor sangat tinggi sejumlah 28,2%. Sedangkan variabel disiplin kerja diperoleh hasil skor sangat rendah yaitu sejumlah 12,6%, dan skor sangat tinggi sejumlah 23,1%.

Tabel *model summary* menunjukkan bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,633 yang berarti terdapat korelasi antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja sedangkan, (R^2) sebesar 0,400 menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 40% terhadap variabel disiplin kerja, sedangkan 60% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji anova dari nilai F_{tabel} dengan nilai *alpha* (α) adalah sebesar 0,05 dan *degree of freedom regression* adalah sebesar 1 dan nilai *degree of freedom residual* adalah 76, didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,97 sehingga, kesimpulannya adalah nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $50,683 > 3,97$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

Secara umum persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$ sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = 77,741 + 0,581X$$

Keterangan:

a = angka konstanta dari *Unstandardized Coefficients*. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai a sebesar 77,741. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika tidak ada motivasi kerja (X) maka nilai konsisten disiplin kerja (Y) adalah sebesar 77,741.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,581. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% motivasi kerja maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,581.

Nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y).

Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja.

Diketahui juga nilai t-hitung sebesar 7,119 dengan nilai α 0.05 dan $df=78-2=76$. Melihat t-tabel sebesar 1,991 dan t hitung sebesar 7,119 sehingga t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja.

Diskusi

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja, distribusi frekuensi jawaban yang diberikan oleh sebagian besar responden adalah 26,9% atau sebanyak 21 responden yang berada pada kategori tinggi sedangkan pada variabel disiplin kerja, distribusi frekuensi jawaban yang diberikan oleh sebagian besar responden pada kategori tinggi adalah 51,3% atau sebanyak 40 responden. Hal ini menggambarkan bahwa nilai presentase motivasi kerja lebih rendah daripada nilai presentase disiplin kerja yang berada pada kategori tinggi sehingga perlu adanya peningkatan motivasi kerja agar dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja Aparat Kepolisian di Polsek Kelapa Lima, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja Aparat Kepolisian. Melalui analisis regresi linear sederhana, diketahui t-hitung sebesar 7,119 dan t-tabel sebesar 1,991 yang berarti bahwa t-hitung > t-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian dari Razikkin (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Selain itu, hasil analisis ini juga sesuai dengan penelitian dari Sutrisno (2014) yang menyatakan bahwa besar-kecilnya motivasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Tabel *model summary* menunjukkan bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,633 yang berarti adanya korelasi antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja sedangkan, (R^2) sebesar 0,400 menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 40% terhadap variabel disiplin kerja, sedangkan 60% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian dari Kirana (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan korelasi dalam kategori kuat. Persentase motivasi kerja berpengaruh pada disiplin kerja sebesar 68,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah penghargaan dan masa kerja, dimana seseorang menginginkan penghargaan terhadap prestasi yang telah dilakukan. Adanya penghargaan maka akan meningkatkan motivasi kerja karena seseorang akan berusaha untuk meraih penghargaan tersebut dan masa kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Masa kerja yang relative masih baru menjadikan hal tersebut sebagai ajang pembuktian akan kemampuan yang dimiliki tetapi ada pula dengan masa kerja yang sudah sangat lama bahkan menjelang berakhir juga memiliki motivasi kerja yang tinggi pula, karena ingin mengakhiri karirnya dengan suatu kesan yang baik ataupun alasan lainnya (Mulyadi, 2015).

Adapun gaji (*salary*) juga dapat mempengaruhi motivasi kerja, dimana beberapa orang merasa cukup dengan gaji yang diterima namun beberapa orang merasa tidak cukup dengan gaji yang diterima. Pegawai/karyawan dalam memenuhi kebutuhan fisiologisnya seperti dalam hierarki kebutuhan Maslow perlu diberikan gaji yang layak sehingga kebutuhan fisiologisnya terpenuhi (Mulyadi, 2015).

Selain itu, perbedaan jenis kelamin atau gender yaitu wanita dan laki-laki juga mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Hal ini didukung pula oleh teori dari McClelland mengenai tiga kebutuhan yang dapat memotivasi individu, yakni: kebutuhan pencapaian, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan berkuasa. Teori kebutuhan McClelland tidak menyatakan bahwa ketiga kebutuhan tersebut hanya dimiliki oleh pria saja atau wanita saja. Ketiga kebutuhan tersebut sama-sama dimiliki baik pria maupun wanita. Oleh karena itu, teori kebutuhan McClelland membuktikan bahwa sebenarnya tidak ada perbedaan antara pria dan wanita terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja, sehingga motivasi antara pria dan wanita pun tidak berbeda sedangkan, menurut Nurjaya (2013) bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja pria dengan kategori sangat baik daripada wanita dengan kategori baik.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, dimana adanya lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai akan menimbulkan lingkungan kerja yang bersahabat. Jika suasana kerja nyaman maka akan meningkatkan motivasi kerja dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian dari Rezita (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian

pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Gunawan (2012) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja didapatkan bahwa sebagian besar aparat Kepolisian di Polsek Kelapa Lima memiliki motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi 28,2% .
2. Dari hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja didapatkan bahwa sebagian besar aparat Kepolisian di Polsek Kelapa Lima memiliki disiplin kerja dengan kategori sangat tinggi 23,1%.
3. Motivasi kerja ditemukan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada aparat kepolisian di Kepolisian Sektor Kelapa Lima Tahun 2018 dengan nilai regresi linear sederhana yaitu 77.741 dan signifikansi 0.000. Motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 40% terhadap variabel disiplin kerja ($R^2 = 0,40$).

Referensi

- Azwar. 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Budihardjo, dkk. 2014. *Analisis Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Swiss-Belinn Tunjungan Surabaya*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra. *E-Jurnal Ekonomi*.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit: Bumi Aksara.
- Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kirana, Delisa. 2013. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai RSJ Daerah Atma Husada Mahakam Samarinda. *Jurnal Motivasi*, Vol. 1, No. 1, hal. 1-10.
- Kumarawati, dkk. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2, September 2017: Hal 63-75.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- Mariani. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 7, 2017: 3540-3569.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Nurjaya. 2013. Perbedaan Motivasi Kerja Pegawai Pria dan Wanita Dinas Perhubungan Kota Makassar. Makassar: Prodi Manajemen STIE Tri Dharma Nusantara.
- Nugroho, Dwi Gunawan. 2012. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Busana Mulya Tekstil. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Pattynama, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 1, Maret 2016: 514-523.
- Periantalo. 2015. *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Penerbit: Pustaka Belajar.
- Permatasari, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 25, No. 1, Agustus 2015.
- Pratama. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Polisi. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Priyo, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Pudjowibowo Caroline. 2014. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Keinginan Berpindah Kerja dan Persepsi Diskriminasi Antara Auditor Pria dan Wanita Pada KAP di Kota Semarang. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. *Jurnal Akuntansi*, Vol. XII No. 24.
- Putri C. Dwi. 2017. Perbedaan antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Tingkat Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Lampung: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Lampung. *E-Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.
- Razikkin. 2014. Pengaruh Motivasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Gorontalo.
- Rezita, Revi. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Surabaya: Jurnal Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Surabaya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran. *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 2.

Tika, dkk. 2014. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Iklan PT. X. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Islam. *Jurnal Psikologi*, ISSN: 2460-6448.