Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota POLRI di Kantor POLSEK Lubuklinggau Selatan

Kota Lubuklinggau

**Bella Yolanda1, Muhammad Yusuf1, Agustinus S2**

**[Bellayolanda1919@gmail.com](mailto:Bellayolanda1919@gmail.com),** [**Muhammadyusuf@univbinainsan.ac.id**](mailto:Muhammadyusuf@univbinainsan.ac.id)**,** [**samosiragustinusmh@gmail.com**](mailto:samosiragustinusmh@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

**Abstrak**

Masalah dalam penelitian ini adalah dampak disiplin dan motivasi terhadap kinerja anggota Polres Lubuklinggau Selatan Kota Lubuklinggau. Dalam penelitian ini, pengumpulan data, observasi dan penelitian di tempat (observasi), survei (survey) dan metode dokumentasi digunakan sambil membaca literatur. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel artinya Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel disiplin (X1) berperan penting terhadap kinerja Anggota (Y) ) di Departemen Kepolisian Afrika Selatan. Lubuklinggau, Terima dan Tolak. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian telah terbukti dan hipotesis diterima. Nilai Fhitung > Ftabel Variabel Motivasi (X2) berperan penting dalam kinerja anggota (Y) di Polres Lubuklinggau Selatan sendiri diterima dan Ha ditolak. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian telah terbukti dan hipotesis diterima. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Polsek Lubuklinggau Selatan menunjukkan nilai thitung = 6,013 yang lebih besar dari ttabel = 2,023 yang artinya variabel kinerja disiplin memegang peranan penting . dengan kinerja anggota. bahwa hipotesis penelitian dikonfirmasi dan hipotesis diterima.

**Kata Kunci:** Disiplin, Motivasi dan Kinerja

***Abstract***

*The problem in this study is the influence of discipline and motivation on the performance of members at the South Lubuklinggau Police Office, Lubuklinggau City. This study uses data collection methods, by observing and recording directly at the research site (observation), questionnaires (questionnaire), and documentation by reading literature guidelines. Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that the value of Fcount > Ftable means that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that the Discipline variable (X1) plays a significant role in Member Performance (Y) at the South Lubuklinggau Police Office with Ho accepted and Ha rejected. This proves the hypothesis in the research is proven and the hypothesis is accepted. Value Fcount > Ftable Motivation variable (X2) has a significant role on the Performance of Members (Y) at the South Lubuklinggau Police Office with Ho accepted and Ha rejected. This proves the hypothesis in the research is proven and the hypothesis is accepted. The results of the t-test above can be explained that the Discipline variable on the performance of Members at the South Lubuklinggau Police Office shows the value of tcount = 6.013 which is greater than ttable = 2.023, this means that partially the Discipline variable has a significant role on Member Performance. This proves the hypothesis on research is proven and the hypothesis is accepted.*

*Keywords: discipline, motivation, performance*

**1. PENDAHULUAN**

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran yang sangat penting dalam masyarakat. Polisi merupakan organisasi yang memiliki banyak tujuan dan fungsi, yang berperan menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat, menegakkan hukum, mengayomi masyarakat, memelihara dan melayani masyarakat. Oleh karena itu, anggota Polri harus memiliki disiplin kerja yang baik dan memiliki motivasi kerja yang baik agar anggotanya dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan anggotanya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai Zainal, 2015).

Motivasi kerja adalah seperangkat proses yang membangkitkan, membimbing, dan menopang perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Bangkitkan dan hubungkan dengan dorongan atau energi di balik tindakan. Sementara motivasi juga berkaitan dengan pilihan yang dibuat orang dan arah perilaku mereka, perilaku mempertahankan atau mempertahankan berapa lama orang akan terus berjuang untuk mencapai tujuan.

Pencapaian Anggota adalah siklus peningkatan kinerja yang berkelanjutan dengan penetapan tujuan, umpan balik positif dan kepemimpinan, penghargaan dan kekuatan. Hasil kinerja ini adalah dasar dan kekuatan pendorong untuk alokasi semua kekuatan, orang, dan sumber daya organisasi. (Wibowo, 2017). Berikut ini adalah tabel rekapitulasi absensi anggota polri beberapa bulan terakhir :

**Tabel 1. Rekapitulasi Absensi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Bulan | Masuk Kerja | | Pulang Kerja | |
| Tepat Waktu | Tidak Tepat  Waktu | Tepat Waktu | Tidak Tepat  Waktu |
| 1 | Januari | 70% | 30% | 50% | 50% |
| 2 | Februari | 75% | 25 % | 60% | 39% |
| 3 | Maret | 80% | 20% | 70% | 30% |

*Sumber:Rekapitulasi Absensi POLSEK Lubuklinggau Selatan tahun 2021*

Tabel rangkuman menunjukkan bahwa disiplin kerja di Polres Lubuklinggau Selatan telah turun. Masih ada member yang tidak tepat waktu, 30% di bulan Januari dan 25% di bulan Februari. Pada saat yang sama, ada anggota polisi yang pulang kerja lebih awal dari yang diindikasikan untuk pulang kerja, artinya 50% anggota masih tidak pulang tepat waktu di bulan Januari dan 39% anggota lainnya tidak pulang tepat waktu di bulan Februari. Pada bulan Maret, 80% datang tepat waktu dan 20% datang terlambat dan juga pulang 70% tepat waktu dan 30% tidak datang tepat waktu. Persentase disiplin yang ada dapat mempengaruhi motivasi kerja anggota Polres Lubuklinggau Selatan. Sebab, agar anggota belajar menunaikan tugasnya tepat waktu, diperlukan kedisiplinan dalam berorganisasi. Selain itu, motivasi kerja yang berperan melalui dorongan dari dalam dan dari orang lain merupakan kunci untuk mencapai tujuan dengan kinerja keanggotaan yang memadai. POLSEK Lubuklinggau Selatan, Lubuklinggau merupakan salah satu polsek yang ada di wilayah Lubuklinggau Selatan. Anggota POLRI di kantor bertugas memberikan pelayanan dan menangani pengaduan yang terjadi di masyarakat. POLSEK Lubuklinggau Selatan dalam hal ini mengayomi dan mengayomi masyarakat di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I dan Lubuklinggau Selatan II.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Polres Lubuklinggau Selatan Kota, beberapa anggota Polri masih kurang memiliki rasa disiplin kerja, artinya anggota masih masuk kerja atau 'tidak keluar dari pekerjaannya'. Mengenai motivasi kerja, anggota kurang semangat atau antusias untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Efisiensi kerja anggota juga kurang baik, Kantor POLSEK Lubuklinggau Selatan masih kurang rasa bekerjasama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan mengidentifikasi masalah. Penulis akan melakukan penelitian dengan judul penjelasan disiplin kerja, motivasi kerja berdasarkan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja anggota Polri di atas. **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri di Kantor Polsek Lubuklinggau Selatan ”**.

Berdasarkan uraian dari latar belakang permasalahan diatas, maka masalah penelitian ini akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut : (1) Disiplin kerja yaitu Kurangnya kesadaran beberapa anggota polri tentang disiplin kerja yakni masih ada anggota yang masuk kerja ataupun pulang kerja tidak tepat pada waktunya. (2) Motivasi kerja yaitu Anggota Polri kurang memiliki antusias dan semangat dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan. (3) Kinerja yaitu Kurangnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja agar tujuan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota polri di kantor POLSEK Lubuklinggau Selatan. (2) Untuk mengetahui perngaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota polri di kantor POLSEK Lubuklinggau Selatan. (3) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota polri dikantor POLSEK Lubuklinggau Selatan. Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka hanya membatasi pada masalah disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polri di kantor POLSEK Lubuklinggau Selatan.

**2. METODOLOGI PENELITIAN**

**2.1 Tahapan Penelitian**

Desain penelitian adalah konsep yang digunakan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Desain penelitian atau design dalam penelitian ini menggunakan variabel-variabel yang teridentifikasi yang berinteraksi, yaitu variabel-variabel antara variabel-variabel yang mempengaruhi dan yang mempengaruhi faktor-faktor. Dua variabel bebas dan satu variabel terikat digunakan dalam penelitian ini. Variabel bebas meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah kinerja.

Tahapan penelitian ini dimulai dengan: (1) Mengidentifikasi dan menyeleksi masalah penelitian. (2) Pemilihan kerangka konseptual masalah penelitian dan kaitannya dengan penelitian sebelumnya. (3) Perumusan masalah penelitian, termasuk identifikasi tujuan, ruang lingkup dan hipotesis untuk pengujian. (4) Pemilihan prosedur tes yang digunakan dalam teknik. (5) Mengembangkan alat dan teknik pengumpulan data. (6) Analisis data dan pemilihan prosedur statistik untuk generalisasi dan hasil statistik. (7) Proses penelitian, pembahasan dan interpretasi data, pelaporan hasil penelitian, termasuk kekurangan dan temuan, serta beberapa usulan untuk penelitian selanjutnya. Hipotesis dalam penelitian ini antara lain: H1 merupakan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja petugas kepolisian pada polsek Lubuklinggau selatan. H2 motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas kepolisian yang bekerja di polsek Lubulinggau selatan. H3 adalah bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas kepolisian yang bekerja di polsek Lubuklinggau Selatan.

**2.2 Metodologi Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer, yaitu data asli yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri untuk secara khusus menjawab masalah penelitian. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari Polsek Lubuklinggau Selatan. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari catatan yang ada di dalam instansi atau perusahaan, dan dari sumber lain khususnya dengan melakukan telaah dokumen. Selain itu, dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini, data berupa dokumen yang disusun dalam literatur dan kuesioner.

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui observasi. Status atau perilaku objek Target bersama dengan catatan. Observasi dilakukan di kantor POLSEK Lubuklinggau Selatan (2) Kuesioner adalah pengumpulan data dengan mengisi penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan/isian) langsung dari peserta. Seperti halnya survei yang dilakukan di kantor Lubuklinggau Selatan untuk mengumpulkan pendapat karyawan, dokumen POLSEK (3) berkaitan dengan pengumpulan, pemilihan, pemrosesan dan penyimpanan informasi dan peralatan standar atau pengumpulan bukti seperti foto. Kutipan dan referensi lainnya ditangani di kantor POLSEK di Lubuklinggau Selatan untuk deskripsi ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner di kantor POLSEK Lubuklinggau Selatan.

Topik penelitian ini adalah dampak pendidikan dan pelatihan terhadap kepegawaian di Polres Lubuklinggau Selatan Kabupaten Musirawas. Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data melalui observasi langsung dan pencatatan (observasi), angket (pertanyaan) dan dokumentasi dengan membaca panduan di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan di kantor POLSEK Lubuklinggau Selatan, dengan menggunakan variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) dan variabel terkait (kinerja). Alat penelitiannya adalah dengan menentukan jumlah laporan untuk setiap indikator yang berhubungan dengan variabel penelitian. Adapun instrumen penelitian disajikan dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel.2 Instrumen Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Variabel** | **Keterangan** | **Indikator** | **Pernyataan** |
| 1 | X1 | Disiplin Kerja | 1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan Waktu Secara Efektif 3. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja 4. Mematuhi semua aturan organisasi 5. Target pekerjaan 6. Membuat laporan kerja harian   (Afandi, 2016) | 10 |
| 2 | X2 | Motivasi Kerja | 1) Tanggung Jawab Operasional  2) Selesaikan misi dengan tujuan yang jelas.  3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang  4) Ada saran atas hasil yang diperoleh.  5) Selamat bekerja  6) Selalu berusaha untuk mengalahkan orang lain.  7) Mengutamakan keberhasilan pekerjaannya. (Aqila Arta,2018) | 10 |
| 3 | Y | Kinerja | 1. Tujuan 2. Standard 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang   (Wibowo,2017) | 10 |
| **Jumlah Pernyataan** | | |  | 30 |

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai POLSEK Lubuklinggau Selatan yang berjumlah 39 pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling saturasi adalah teknik pengambilan sampel dimana semua pekerja diperiksa oleh suatu populasi, hal ini dilakukan ketika populasinya relatif kecil, kurang dari 30, atau ketika penelitian ingin menggeneralisasi dengan false positive yang jumlahnya sangat kecil.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini digunakan uji validitas yang digunakan untuk mengukur tingkat ketelitian dalam penelitian. Data dianggap valid (kuat) jika pernyataan dalam survei dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh survei. Pemeriksaan kelayakan dilakukan di Polres Lubuklinggau Barat dengan jumlah peserta sekitar 20 orang. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS 22.0 for Windows sehingga nilai yang dianalisis dibandingkan r*hitung* (CITC) dengan nilai r*table*, yang dilihat dari (*out view*) mengenai Item-Total Statistics “*Corrected Item-Total Correlation*”, dimana suatu butir pernyataan dianggap valid atau kuat jika r*hitung* (CITC) lebih besar dari r*tabel.* .

Penghitungan uji validitas dan reliabilitas daftar pernyataan variabel Disiplin diperoleh indeks rxy = 0,680. Jadi instrumen tersebut adalah valid karena rh > rt yaitu 0,680 > 0,316 dari taraf kepercayaan 95% (α = 0,05). Dengan demikian maka variabel Disiplin memenuhi syarat. Dari perhitungan uji validitas dan reliabilitas daftar pernyataan variabel Motivasi diperoleh indeks rxy = 0,839. Jadi instrumen tersebut adalah valid karena rh > rt yaitu 0,839 > 0,316 dari taraf kepercayaan 95% (α = 0,05). Dengan demikian maka variabel Motivasi adalah memenuhi syarat. Dari perhitungan uji validitas dan reliabilitas daftar pernyataan variabel Motivasi diperoleh indeks rxy = 0,759. Jadi instrumen tersebut adalah valid karena rh > rt yaitu 0,759> 0,316 dari taraf kepercayaan 95% (α = 0,05). Dengan demikian maka variabel Motivasi adalah memenuhi syarat. Perhitungan spss 22 diketahui bahwa hasil pengukuran variabel Disiplin (X1) diatas nilai rtabel yaitu 0,846 > 0,316 menunjukan bahwa variabel Disiplin (X1) dapat diartikan relliabel. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai hitung di atas rtabel yaitu 0,839 > 0,316 dapat dikatakan reliable, dan variabel Kinerja (Y) diatas rtabel yaitu 0,759 > 0,316 dapat dinyatakan reliabel. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis deskriptif Data frekuensi termasuk jenis kelamin peserta dan titik akhir. Sedangkan berdasarkan data dari 39 partisipan penelitian, frekuensi dilakukan dengan menggunakan software komputer SPSS 22.0 For Windows. Gambaran deskriptif jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 3.** Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | ***Frequency*** | ***Percent%*** |
| Laki-laki  Perempuan | 30  9 | 76,9%  23,1% |
| **Total** | **39** | **100.0** |

*Sumber : Hasil Olahan Data, dengan menggunakan SPSS 22,0 Tahun 2021*

Dari tabel diatas menunjukan bahwa responden yang menjawab kuesioner yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang atau sebesar 76,9% dan responden perempuan berjumlah 13 orang atau sebesar 32,5%. Gambaran responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini :

**Tabel 4.** Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia Responden** | ***Frequency*** | ***Percent%*** |
| 20 Tahun  20-25 Tahun  26-30 Tahun  31-35 Tahun  >36 Tahun | 4  20  7  5  3 | 10%  51,2%  17%  12,8%  9% |
| **Total** | **39** | **100.0** |

*Sumber : Hasil Olahan Data, dengan menggunakan SPSS 22,0 Tahun 2021*

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang berusia 20 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar (10%), berusia 20 – 25 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar (51,2%), usia 26 – 30 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar (17%), usia 31 – 35 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar (12,8%), dan usia >36 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar (9%). Jadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini adalah yang berusia 20 – 25 tahun sebanyak 15 orang (51,2%).

Gambaran responden berdasarkan Motivasi responden dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini :

**Tabel 5.** Data Responden Berdasarkan Motivasi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan Responden** | ***Frequency*** | ***Percent%*** |
| SMA  D III  S1  S2 | 25  0  14  0 | 64,1%  0  35,9%  0 |
| **Total** | **39** | **100.0** |

Sumber : Hasil Olahan Data, dengan menggunakan SPSS 22,0 Tahun 2021

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan bahwa peserta dengan motivasi SLTA sebanyak 25 orang atau setara (64,1%), tanpa motivasi D III (0%) dan bermotivasi S1 14 Leit. atau sama (35,9%) dan tidak ada motivasi S2 (0%).

Hipotesis Pertama (H1) adalah “ Pengaruh Disiplin terhadap kinerja Anggota pada Kantor Polsek Lubuklinggau Selatan. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa Disiplin secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Polsek Lubuklinggau Selatan, dengan korelasi variabel Disiplin, adalah sebesar . thitung > ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hipotesis Kedua (H2) adalah “Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Anggota pada Kantor Polsek Lubuklinggau Selatan. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Anggota pada Kantor Polsek Lubuklinggau Selatan dengan korelasi variabel lingkungan kerja yang cukup kuat yaitu sebesar 1,829. Hasil perhitungan uji, nilai thitung adalah sebesar 6,209, sementara itu nilai ttabel dengan α = 5%, df (n-2) = (32 -2), adalah sebesar 1,025 . thitung > ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis Ketiga (H3) adalah “ Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Pada Kantor Polsek Lubuklinggau Selatan. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa Disiplin dan Motivasi secara srimultan mempunyai Pengaruh terhadap kinerja Anggota pada Kantor Polsek Lubuklinggau Selatan. Nilai R square (R2) hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,554 (55,4%). Dan hasil uji f, bahwa nilai fhitung adalah sebesar 57,219 dengan tingkat signifikan 0.000, serta α = 5% serta pembilang (k = 2 ) adalah f *tabel* sebesar 3,24. fhitung ≥ ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja Anggota Pada Kantor Polsek Lubuklinggau Selatan. Sesuai dengan teori yang ada dan hasil penelitian yang relevan terbukti bahwa data tersebut dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya, maka dijelaskan dibawah ini :

Hasil penelitian pertama yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Tingkat Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Pada Pt Pln Rayon Tondano” menunjukkan bahwa pertama, Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota di PT. PLN (Persero) Rayon Tondano; kedua, Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota di PT. PLN (Persero) Rayon Tondano. Di antara kedua variabel tersebut, Disiplin terhadap kinerja Anggota memiliki pengaruh paling besar. Dan ketiga secara simultan Disiplin dan tingkat tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota. Saran yaitu: mengingat Disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja Anggota di PT. PLN (Persero) Rayon Tondano, pihak perusahaan dan manajemen perlu meningkatkan intensitas Disiplin Anggotanya agar bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih signifikan (Bahrin Huani, 2018).

Hasil penelitian kedua yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Pada Pt. Plasa Multi Krindo Manado**”** menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan Disiplin, kompetensi, dan motivasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Anggota. Pimpinan PT. Plasa Multi Krindo Manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan Disiplin yang telah dilaksanakan setiap tahunnya dan juga memperhatikan Kompetesi Anggota dalam perekrutan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja Anggota dalam pelaksanaan tugasnya (Japerdi Wijayanto, 2017).

Hasil penelitian ketiga berjudul “Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa disiplin departemen mempengaruhi kinerja, sedangkan kompetensi departemen mempengaruhi Kinerja. Sementara itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin, kompetensi dan lingkungan bagi karyawan.(Tanjung, 2018).

*The result of the research* “*The Role of Training and Leadership on Performance Through Competence at Regional Drinking Water Company in Mojokerto” showed that training and leadership had an effect on competence in PDAM Maja Tirta Mojokerto City. The training, leadership and competence affected the employee performance. The results of the indirect influence analysis also revealed that training and leadership through competence had a significant effect on employee performance at PDAM Maja Tirta Mojokerto City****.***

Menurut hasil diskusi tentang frekuensi respons terhadap variabel disiplin dan motivasi, sumber daya manusia secara umum cukup baik, yang tampaknya merupakan jenis respons (paling umum) dari peringkat rejimen. 4, yaitu “Saya Setuju”, yaitu kepatuhan terhadap disiplin kerja dalam hal keahlian, disiplin berdasarkan jabatan, dan menentukan tingkat motivasi formal anggota yang memegang jabatan sesuai dengan kapasitasnya. Tunjukkan bahwa ada motivasi untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil kinerja dari anggota yang bermotivasi tinggi.

**4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan: Fhitung > Nilai Ftabel artinya Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Disiplin (X1) dan variabel Motivasi (X2) berperan. penting dalam Kinerja. Anggota diterima (Y) di Polsek Lubuklinggau Selatan bersama Ho. dan Ha ditolak. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian telah terbukti dan hipotesis diterima. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Anggota di Polsek Lubuklinggau Selatan menunjukkan nilai thitung = 9,438 lebih besar dari ttabel = 2,042 yang berarti bagian dari variabel Disiplin memiliki nilai. menunjukkan bahwa hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Usulan tersebut berakhir, penyidik akhirnya memberikan rekomendasi yang dapat bermanfaat bagi kemajuan Polres Lubuklinggau Selatan Kabupaten Musirawas Utara: (1) Polres Lubuklinggau Selatan bertanggung jawab sesuai dengan pekerjaan atau tugas seseorang. (2) Meningkatkan kebutuhan akan motivasi untuk meningkatkan kinerja anggota Polres Lubuklinggau Selatan agar telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tugas dan tugasnya. (3) Ada upaya yang dapat menumbuhkan kedisiplinan di tempat kerja dan meningkatkan motivasi kinerja anggota yang maksimal di Polres Lubuklinggau Selatan.

**REFERENCES**

Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management*.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Aqila Arta. (2018). *teori manajemen sdm*.

Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Anggota*.

Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*.

Memed Erwansyah, et all. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabanf Muara Tewewh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018*, *Vol 7*, *No.*

Riduwan. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif gabungan*.

Samsudin, H. (2018). *Kinerja Anggota Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. INDOMEDIA PUSTAKA.

Sinaulan, J. (2018). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota pada PT. Bintang Satoe Doea*.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Veithzal Rivai Zainal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (kelima). PT RajaGrafindo Persada.