

## **Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Disiplin Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Polisi Pada Direktorat Samapta Polda Jambi**

**Ebon Anthony Lingga\*, Pantun Bukit, Sudirman**

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

\*Correspondence: ebon@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to obtain an overview of motivation, career development, work discipline and police performance at the Samapta Directorate of Jambi Police. To know and analyze the direct and indirect influence of motivation and career development on police work discipline at the Samapta Directorate of Jambi Police. To know and analyze the direct and indirect influence of motivation and career development on police performance at the Samapta Directorate of Jambi Police. To find out and analyze the effect of work discipline on police performance at the Samapta Directorate of Jambi Police. To know and analyze the influence of motivation and career development through work discipline on police performance. The type of data obtained in this study uses quantitative data sourced from primary data obtained by conducting research and questionnaires, secondary data can be obtained by reading, learning and understanding through other media sourced from literature and library books or data from agencies related to the Researched. In this study, the object of research is the Directorate of Samapta Jambi Police. Motivation and Career Development simultaneously and partially have a significant effect on the discipline of personnel of the Samapta Directorate of Jambi Police. Motivation and Career Development simultaneously have a significant effect on the performance of personnel of the Samapta Directorate of Jambi Police. Motivation partially has a significant effect on the performance of personnel of the Samapta Directorate of Jambi Police. Meanwhile, partial career development has no significant effect on the performance of personnel of the Samapta Directorate of Jambi Police. Discipline partially has a significant effect on the performance of personnel of the Samapta Directorate of Jambi Police. Motivation and Career Development together have a significant effect on the discipline with performance. The suggestions put forward should be that the leader plays an active role in giving special attention accompanied by rewards so that in the process of work undertaken it gives good results.*

**Keywords:** *Motivation, Career Development, Discipline and Performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan atau instansi. Keberhasilan sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut (Amstrong dalam Mangkunegara, 2014).

Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Edwin B. Flippo dalam Suwatno dan Priansa, 2011).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu Direktorat Samapta Polda Jambi karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan Direktorat Samapta Polda Jambi. Setiap Direktorat Samapta Polda Jambi selalu mengelolah manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja, maka hadirnya pegawai yang memiliki motivasi

kerja, pengembangan karier dan disiplin kerja sangat dibutuhkan. Direktorat Samapta Polda Jambi harus senantiasa memperbaharui sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas mutlak diperlukan untuk menunjang kegiatan Direktorat Samapta Polda Jambi agar semakin maju dan unggul.

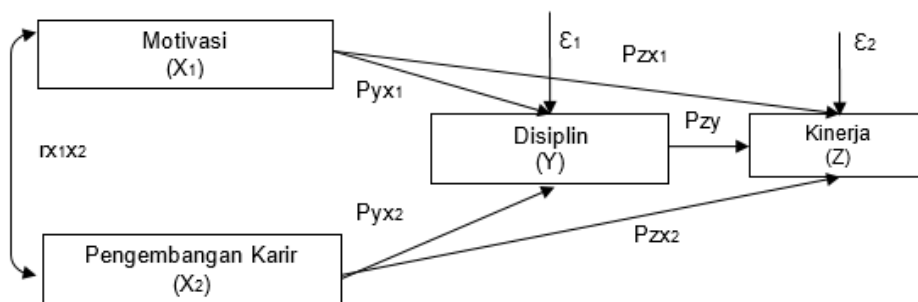
Untuk lebih meningkatkan Direktorat Samapta Polda Jambi, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, baik di bidang manajemen, bidang keuangan maupun bidang teknologi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu Direktorat Samapta Polda Jambi. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan Direktorat Samapta Polda Jambi. Salah satu cara yang tepat adalah dengan motivasi kerja, pengembangan karier dan disiplin kerja sebagai acuan bagi polisi untuk meningkatkan kinerja Direktorat Samapta Polda Jambi.

**METODE**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Direktorat Samapta Polda Jambi. Dimana jumlah personel Direktorat Samapta Polda Jambi sebanyak 428 orang personel. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis pengaruh antara Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap kinerja polisi pada Direktorat Samapta Polda Jambi. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Motivasi (X1) dan Pengembangan Karier (X2) sedangkan variabel interveningnya adalah Disiplin Kerja (Y) dan variabel terikatnya adalah kinerja (Z) polisi pada Direktorat Samapta Polda Jambi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut Nawawi dalam Riduwan dan Kuncoro (2013) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah personel Direktorat Samapta Polda Jambi yang berjumlah 428 orang personel dengan kondisi tahun 2022. Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus diteliti keseluruhan anggota populasi yang ada. Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati.

Dari perhitungan diatas didapat jumlah sampel yang akan di ambil adalah sebanyak 82 orang responden. Teknik penarikan sampel dilakukan secara non probability simple random sampling. Dimana sampel diambil dengan bertemu secara langsung dengan personel Direktorat Samapta Polda Jambi. Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Verivikatif. Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dan verivikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan.



**HASIL**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel Motivasi (X1), Pengembangan Karier (X2), Disiplin (Y) dan Kinerja (Z) sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Motivasi	3.973	Tinggi
2	Pengembangan Karir	2.347	Tinggi

3	Disiplin	3.663	Tinggi
4	Kineirja	4.874	Tinggi

Dilihat dari skala penilaian, variabel motivasi (X1), pengembangan karir (X2), disiplin (Y) dan kinerja (Z). dikategorikan tinggi, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik motivasi (X1), pengembangan karir (X2), disiplin (Y) dan kinerja (Z) pada Direktorat Samapta Polda Jambi.

Berdasarkan analisis rigresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Nilai Koefisien Jalur

Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur (beta)	Sig.	R square
X1 terhadap Y	0,512	0,000	
X2 terhadap Y	0,349	0,002	
X1 terhadap Z	0,548	0,000	
X2 terhadap Z	0,365	0,000	
Y terhadap Z	0,754	0,000	

Sumber : Data diolah 2023

Dari perhitungan struktur 1 dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama terhadap Disiplin sebesar 67,4%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung Motivasi dan Pengembangan Karier memberikan kontribusi terhadap Disiplin sebesar 67,4%

Dari perhitungan struktur 2 dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja sebesar 43,35%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 32,40%. Dengan demikian pengaruh total langsung dan tidak langsung dari variable Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja sebesar 75,7%

Dari proses perhitungan struktur 3 didapat pengaruh langsung Disiplin (Y) terhadap Kinerja (Z) 56,8%, ini menunjukkan bahwa Disiplin (Y) secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja (Z). Sedangkan untuk melihat seberapa besar variabel Disiplin (Y) mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja (Z).

Dari perhitungan struktur 4 dapat disimpulkan bahwa pengaruh X1 melalui Y terhadap Z adalah sebesar 21,15%, pengaruh X1 melalui Y dan X2 adalah sebesar 11,68%, maka total pengaruh X1 terhadap Z baik hanya melalui Y maupun melalui X2 adalah sebesar 32,83% . Selanjutnya pengaruh X2 melalui Y terhadap Z adalah sebesar 9,60%, pengaruh X2 melalui Y dan X1 adalah sebesar 7,77%, maka total pengaruh X2 terhadap Z baik hanya melalui Y maupun melalui X1 adalah sebesar 17,38% . Dengan demikian pengaruh total X1 dan X2 melalui Y dan X1 serta X2 adalah sebesar 50,22%.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :
  - a. Motivasi (X1) pada personel Direktorat Samapta Polda Jambi mempunyai skor nilai sebesar 3.973 berada pada kriteria Tinggi. Artinya Motivasi yang ada pada personel Direktorat Samapta Polda Jambi memiliki peran yang besar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
  - b. Pengembangan Karier (X2) pada personel Direktorat Samapta Polda Jambi mempunyai skor nilai sebesar 2.347 berada pada kriteria baik. Artinya Pengembangan Karier (X2) yang ada pada personel Direktorat Samapta Polda Jambi memiliki peran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
  - c. Disiplin (Y) pada personel Direktorat Samapta Polda Jambi mempunyai skor nilai sebesar 3.663 berada pada kriteria Tinggi atau Baik. Artinya Disiplin (Y) yang ada pada personel Direktorat 153 Samapta Polda Jambi memiliki peran yang besar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
  - d. Kinerja (Z) pada personel Direktorat Samapta Polda Jambi mempunyai nilai sebesar 4.874 berada pada kriteria Baik atau Tinggi. Artinya Kinerja (Z) yang ada pada personel Direktorat

Samapta Polda Jambi memiliki peran yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

2. Motivasi (X1) dan Pengembangan Karier (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin (Y) personel Direktorat Samapta Polda Jambi. Pengaruh langsung dari Motivasi terhadap Disiplin sebesar 26,21%, pengaruh tidak langsungnya sebesar 14,47%, sehingga pengaruh total sebesar 40,69%. Pengaruh langsung dari Pengembangan Karir terhadap Disiplin sebesar 12,18%, pengaruh tidak langsungnya sebesar 14,47, sehingga pengaruh totalnya sebesar 26,65%. Dengan demikian total pengaruh langsung dan tidak langsung dari Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Disiplin adalah 67,35%.
3. Motivasi (X1) dan Pengembangan Karier (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) personel Direktorat Samapta Polda Jambi. Pengaruh langsung dari Motivasi terhadap Kinerja Personil sebesar 30,03%, pengaruh tidak langsungnya sebesar 16,20%, sehingga pengaruh total sebesar 46,23%. Pengaruh langsung dari Pengembangan Karir terhadap Kinerja Personil sebesar 13,32%, 154 pengaruh tidak langsungnya sebesar 16,20%, sehingga pengaruh totalnya sebesar 29,52%. Dengan demikian total pengaruh langsung dan tidak langsung dari Motivasi dan pengembangan Karir terhadap Kinerja Personil Direktorat Samapta Polda Jambi adalah 75,75%.
4. Disiplin (Y) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) personel Direktorat Samapta Polda Jambi. Pengaruh Disiplin (Y) terhadap Kinerja (Z) personel Direktorat Samapta Polda Jambi sebesar 56,8%.
5. Motivasi (X1) melalui Disiplin (Y) berpengaruh terhadap kinerja (Z) sebesar 21,16 %, sedangkan melalui Disiplin dan Pengembangan Karir sebesar 11,68%. Pengembangan Karier (X2) melalui Disiplin (Y) berpengaruh terhadap kinerja (Z) sebesar 9,605%, sedangkan melalui Disiplin dan Motivasi sebesar 7,78%. Dengan demikian secara Total Motivasi dan Pengembangan Karir melalui Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 50,22 %.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Haeba Ramli dan Rizki Yudhistira, (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Trisakti.
- Ahmad Sholihuddin, Afi Rahmat Slamet, Fahrurrozi Rahman (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana Kab. Tuban. E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen. Volume 09 Nomor 15.
- Assauri, S. (2012). Manajemen Produksi dan Operasi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Barry. (2012). Human Resource Management. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Becker et al. (2015). Research Methods In Clinical Psychology. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Deiby Christa Ruru, (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. Jurnal EMBA, Volume 5 Nomor 2.
- Deborah Regina Tabita Kasenda, (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 Nomor 2.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T.H. (2011). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta
- Hariandja, M. T. E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo. 157
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara.
- Husnan, S dan Pudjiastuti, E. (2012). Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Keenam. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Ita Rifiani Permatasari, (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt.Telkom Malang). Jurnal ekonomi modernisasi. Volume 5 Nomor 2.
- M. Harlie, (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong. Jurnal Manajemen Dan

- Akuntansi. Volume 11 Nomor 2.
- Mahmudi. (2011). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A S. (2014). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Ni Made Candra Megita Atma Negara, (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. Volume 4 Nomor 1.
- Pantun Bukit, Fakhrol Rozi Yamali, Rizki Ananda (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi*. *Jurnal Manajemen dan Sains*. Volume 4 Nomor 2.
- Pantun Bukit, Sudirman Sudirman, Tiska Mayzura (2023). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Volume 8 Nomor 1.
- Purwanto, M. N. (2014). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pembelajaran*. Bandung : Remaja Rosdakarya 158
- Retno Ummi Purwanti (2016), *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar.
- Riduwan dan Kuncoro E.A. (2013). *Cara menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta Rivai, V. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stepehen P & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sari Veronica Jantitya, (2014). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta*. *Industrial Engineering Online Journal*. Volume 3 Nomor 3.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit: YKPN: Yogyakarta.
- Sudirman, Ice Kurniaty (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur*. *Repository Universitas Batanghari Jambi*.
- Sudirman, Ubaidillah (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Jambi*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Volume 19, Nomor 1.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 159
- Umar, H. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Yahya, (2022). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran Di Masa Pandemi Covid-19*. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. Volume 6 Nomor 1.
- Yolanda, (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan di PT. Qtera Mandiri*. *Jurnal Manajemen FE-UB*, Volume 9 Nomor 1.. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 02 Tahun 2016, Deborah Regina Tabita Kasenda, 2Rita Taroreh, 3Lucky Dotulong, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 15, No. 01, April 2015, FAUSTYNA JUMANI, *Pengaruh Pengembangan Karir*

**Ebon Anthony Lingga et al.,** *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Disiplin Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Polisi Pada Direktorat Samapta Polda Jambi*

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 117- 128,* Said Muhammad Rizal1) , Radiman2)\* *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*