

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLRESTA BARELANG BATAM****Suci Melinda Sari**

Universitas Putera Batam

e-mail: pb190910231@upbatam.ac.id**Winda Evyanto**

Universitas Putera Batam

e-mail: winda731016@gmail.com**Abstrak**

Tujuan penelitiannya ini menelusuri pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam. Penelitiannya ini dilakukan dengan menerapkan teknik kuantitatif. Sampel penelitian digunakan sebanyak 100 responden yakni pegawai bagian Unit Pelayanan Polresta Barelang Batam tahun 2022 dengan menerapkan teknik sampel jenuh. Dengan memakai teknik analisa data yang meliputi pengujian statistik deskriptif, kualitas data, asumsi klasik, pengaruh, serta hipotesis. Variabel motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja memengaruhi kinerja pegawai dengan sebesar 45% dengan sig. $0,00 < 0,05$. Di dapatkan motivasi dan disiplin kerja memengaruhi positif signifikan, namun beban kerja memengaruhi negatif signifikan. Akan tetapi secara simultan ketiga variabelnya ini memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.

Kata Kunci

Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja; Motivasi; Pegawai

PENDAHULUAN

Karyawan didalam sebuah perusahaan ataupun instansi berperan yang berasal dari sumber daya manusia yang baik, sebab tanpa adanya sesuatu hal yang mendukung tentunya sebuah perusahaan ataupun instansi akan menghadapi persoalan didalam pencapaian tujuan organisasi (Lorinka & Evyanto, 2022). Sumber daya manusia yang berpengetahuan pula memiliki keterampilan yang sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan dari sebuah perusahaan. Didalam suatu organisasi orang-orang yang bekerja pada suatu industri ataupun bisnis disebut dengan karyawan. Dengan begitu karyawan yang bekerja memberikan tenaganya, kemampuannya serta waktunya untuk sebuah perusahaan ataupun instansi. Sebagai gantinya perusahaan memberikan upah berupa gaji, tunjangan, ataupun bonus (Rahayu & Ajimat, 2018).

Pada dasarnya, jam dalam bekerja berbeda-beda. Ada yang bekerja dalam waktu yang penuh, sementara dan paruh waktu atau biasa disebut dengan part-time. Dari perbedaan jenis pekerjaan ini tentu saja berpengaruh terhadap imbalan atau upah yang diterima oleh karyawan atau pegawai tersebut. Karena setiap karyawan mempunyai tugas khusus yang harus diselesaikan sesuai dengan bagiannya masing-masing (Ichsan

et al., 2020). Agar didalam suatu pekerjaan dapat bekerja dengan maksimal, maka diperlukannya tugas di dalam organisasi tersebut oleh setiap pegawainya di antaranya suasana kerja yang kondusif seperti tempat kerja yang layak, terpenuhinya hak secara tepat waktu seperti gaji yang mereka dapatkan tidak terlambat, peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai, jaminan perawatan kesehatan, dan mempunyai komunikasi yang lancar antar atasan dan pegawai. Ini sangatlah penting bagi pegawai agar bisa saling menghargai satu sama lain (Priatna & Ariska, 2021).

Jenis bidang pekerjaan yang dibahas dalam penelitian ini adalah Polisi Republik Indonesia (Polri). Polri bertanggung jawab khusus didalam menjaga ketertiban serta keamanan sebuah Negara (Barsah, 2019). Hingga terciptanya hidup yang bermasyarakat adil dan tentram. Seperti yang diketahui bahwa kinerja Polri terus menjadi sorotan tajam bagi masyarakat. Maka dari itu Polri harus lebih memperhatikan kinerjanya.

Secara psikologis, motivasi merupakan suatu dorongan untuk seseorang yang menentukan arah perilakunya didalam suatu organisasi dan tingkatan usahanya serta menjalankan dengan berpegang teguh pada pendirian dan pikirannya. Motivasi kerja mencakup usaha untuk mendorong dan memberikan semangat kepada pegawai di dalam bekerja (Puspitasari & Dahlia, 2020).

Adanya motivasi tentu saja bisa membuat seorang Polri dalam melakukan pengembangan keprofesionalan para anggota Polri serta melahirkan budaya bekerja sebaik mungkin, hingga bisa di jadikan bahan didalam melakukan pertimbangan untuk Polri di promosikan. Pengaruh motivasi bagi kinerja Polri bisa berupa kesejahteraan polisi yang adil dan jelas sesuai dengan kinerja, adanya atensi dari pimpinan, dan gaji yang sesuai dengan resiko kerja polisi.

Selain motivasi, disiplin juga sebuah hal yang memengaruhi kinerja pegawainya. Disiplin ialah sesuatu keadaan yang dibentuk dengan berprosesnya serangkaian sikap yang menampilkan nilai mematuhi serta menaati hingga muncullah ketertiban (Priatna & Ariska, 2021). Didalam hal inilah, perilaku yang dibentuk yang melewati proses pembinaan, pendidikan serta pengalamannya dari keteladanan di lingkungannya. Tujuan utama dari disiplin kerja ialah supaya bisa memaksimalkan hasilnya dengan melakukan pencegahan berupa boros energi disaat berkerja. Disiplin bisa melakukan pencegahan mencegah kerusakan ataupun kehilangan perlengkapan disaat bekerja yang di sebabkan ketidakhati-hatian, ataupun pencurian (Damanik et al., 2019).

Selain itu disiplin juga bisa melakukan pemaksaan atas sikap pegawainya yang mempunyai permasalahan di tempatnya bekerjanya. Sikapnya yang seperti itulah yang bisa menyebabkan keraguan bagi seluruh pihak yang dilibatkan. Tindakan disiplinnya inilah bisa di gunakan didalam berkesempatan untuk memutar suatu keadaan yang terdapat permasalahan yang mendatangkan keuntungan bagi seluruh pihak.

Selain kedisiplinan juga terdapat beban kerja yang sangat berpengaruh pada lancarnya suatu kegiatan. Beban kerja merupakan suatu sudut pandang yang diharuskan memerlukan perhatian didalam perusahaan, sebab beban kerja menjadi penyebab yang bisa memengaruhi kinerja pegawainya. Secara umum, beban kerja harus di selesaikan bagi setiap pekerja didalam waktu yang sudah di tetapkan. Beban kerja dapat dikatakan beban jika sesuatu pekerjaan tersebut tidak dapat di selesaikan, makanya tugasnya yang di berikan itu sudah tergolong beban bekerja (Sudiyanto, 2020).

Kinerja pegawai menjadi sesuatu hasil yang diharuskan dicapai oleh pegawainya yang berkaitan dengan pekerjaannya berdasar persyaratan tertentu yang didalam sesuatu pekerjaan. Faktor didalam penilaian kinerja pegawainya bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absensi kehadiran kerja pegawai, keterlambatan, dan juga lamanya masa kerja. Sebuah pencapaian kinerja dengan peraturan yang ada di tiap perusahaan yang menjadi bagian didalam kinerja.

Kinerja terpengaruhi oleh tingkatan pendidikan, pengalaman bekerja, serta tingginya motivasi. Hasil bekerja seorang pegawai akan memberi respon untuk dirinya agar aktif didalam bekerja sebaik mungkin serta diharapkan bisa memperoleh mutu yang terbaik.

Polresta Barelang Batam yang berlokasi di Jalan Sudirman Nomor 4 Sukajadi yang pernah mendapatkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) berupa penghargaan pelayanan masyarakat se- Indonesia sekitar dua tahun yang lalu dan mendapatkan reward dari pimpinan.

Polresta ini menyediakan berbagai layanan untuk masyarakat diantaranya : Pengurusan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Pengurusan Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) untuk pengaduan atau laporan yang bertujuan untuk memberikan bantuan dan pertolongan kepada masyarakat, dan juga Polresta ini memberikan pelayanan Pembuatan Surat izin Mengemudi atau yang biasanya disingkat dengan SIM.

Dengan adanya layanan yang diberikan pada setiap organisasi atau instansi tentu saja haruslah termotivasi serta bisa mematuhi segala peraturan yang ada dengan cara menerapkan disiplin kerja. Tiap pekerjaan di organisasi tentu saja mempunyai bagian tanggung jawab yang berbeda-beda. Begitu pula dengan beban kerja yang di berikan pada setiap pegawai pada bidang nya masing-masing.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitiannya ini mempunyai beberapa rumusan permasalahan yang umumnya sangat berkaitan erat dengan variabel dalam penelitian ini dengan maksud agar bisa dimengerti serta dipahami jenis penelitian ini.

Penelitiannya ini mengandung sifat yang disebut replikasi yang bermakna bahwa penelitiannya ini mereplikasi hampir seluruh isi pada penelitian terdahulu yang sudah pernah diteliti sebelumnya. Namun tidak semuanya sama, ada beberapa hal yang diubah, diganti, bahkan diperluas seperti penentuan lokasi penelitian, penentuan variabel terikat dan variabel bebas, banyak populasi dan sampel, serta metode didalam menganalisa hasil penelitian.

Tempat yang dipilih didalam penelitiannya ini yaitu pada Instansi Polresta Barelang Batam yang berlokasi di Jalan Sudirman Nomor 4, Sukajadi. Populasi diartikan keseluruhannya subjek yang di ambil penelitiannya dengan dilakukan pembatasan maupun tidak dilakukan pembatasan didalam penentuan populasinya. Populasinya ialah Unit Pelayanan Polresta Barelang Batam tahun 2022 yang berjumlah 100 pegawai. Sampel didalam pengertiannya menjadi item dari populasi. Jika populasinya cukup banyak serta pengkajian sama sekali tidak bisa dimungkinkan

melangsungkan penelitian secara keseluruhan pada semua populasinya, maka peneliti bisa memutuskan untuk menggunakan sebagian atau beberapa dari populasinya itu. Teknik yang dipakai dalam menentukan banyaknya sampel yakni dengan menerapkan teknik sampel jenuh, yang akhirnya didapati jumlah sampelnya sebanyak 100 responden.

Data didalam penelitiannya ini didapatkan dari sumber utama atau yang disebut dengan sumber primer. Penelitinya memperoleh datanya dari Unit Pelayanan Polresta Barelang Batam tahun 2022 yang berjumlah 100 pegawai sepanjang kuisisionernya dibagikan. Metode yang di pilih ialah metode kuesioner dengan memberikannya kepada responden. Jawaban respondennya di ukur dengan suatu skala yakni skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah dalam memperoleh hasil penelitiannya dengan mendistribusikan kuesioner kepada Unit Pelayanan Polresta Barelang Batam tahun 2022 yang berjumlah 100 pegawai. Sesudah memperoleh hasilnya, berikutnya dilakukan pengolahan data dengan bantuan SPSS 25. Berikut ditampilkan hasil dari uji kualitas data berupa hasil pengujian validitas dan reliabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	0,512	0,197	Valid
	X1.2	0,795		
	X1.3	0,777		
	X1.4	0,481		
	X1.5	0,412		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,686	0,197	Valid
	X2.2	0,748		
	X2.3	0,571		
	X2.4	0,502		
	X2.5	0,748		
	X2.6	0,571		
	X2.7	0,364		
	X2.8	0,428		
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,739	0,197	Valid
	X3.2	0,749		
	X3.3	0,571		
	X3.4	0,557		
	X3.5	0,719		
	X3.6	0,602		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,811	0,197	Valid
	Y.2	0,663		
	Y.3	0,792		
	Y.4	0,527		
	Y.5	0,669		

Sumber: SPSS 25, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>a</i>	<i>N</i>
Motivasi	0,737	5
Disiplin Kerja	0,714	8
Beban Kerja	0,735	6
Kinerja Pegawai	0,727	5

Sumber: SPSS 25, 2022

Berdasar hasil diatas, bisa di ketahui tiap variabel dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan perhitungan r tabel, didapati perolehan tiap variabelnya r hitung $>$ r tabel (0,197), di simpulkan nyatakan item pernyataannya valid. Serta memperoleh nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60. Di nyatakan seluruh variabel reliabel.

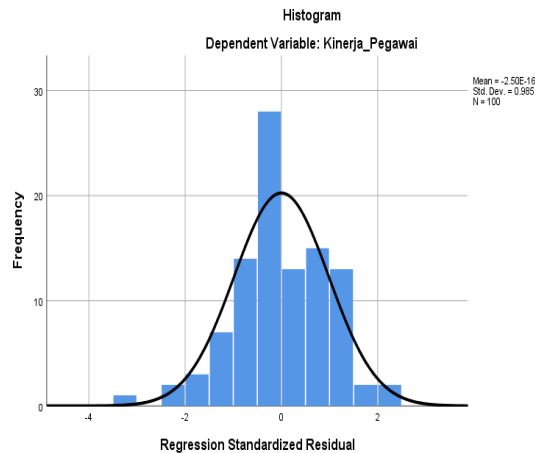
Setelah uji kualitas data dilakukan dan dinyatakan lolos, maka bisa dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji normalitas data. Dibawah ini dilampirkan hasilnya berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		<i>Ustrdzd Resi</i>
<i>N</i>		100
<i>Normal Parametrs^{a,b}</i>	<i>Me</i>	.0000000
	<i>Std. Devi</i>	2.02916049
<i>Most Extreme Differnces</i>	<i>Absolute</i>	.065
	<i>Positive</i>	.065
	<i>Negative</i>	-.048
<i>Test Statstic</i>		.065
<i>Asyp. Sig. (2-tail)</i>		.200 ^{c,d}

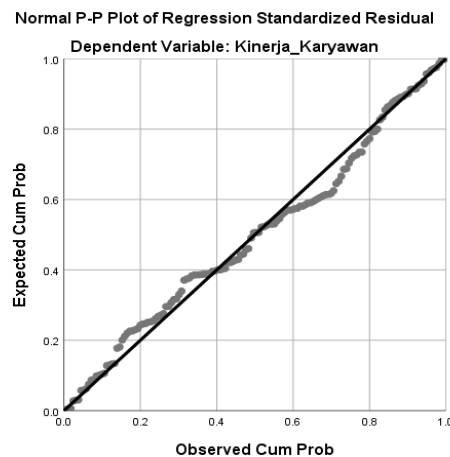
Sumber: SPSS 25, 2022

Sesuai hasil pengolahannya melalui *Kolmogorov smirnov*, di peroleh signifikansinya $0,200 > 0,05$. Di simpulkan sudah lulus dari uji normalitasnya. Selain melalui uji diatas, untuk menemukan hasil dari uji ini juga bisa melalui dua cara, yaitu berdasarkan hasil histogram dan normal P-plot yang diperlihatkan:



Gambar 1. Histogram

Dikatakan normal apabila grafik histogram tidak membentuk seperti lonceng, dan grafik normal p-plot hampir menyerupai garis lurus seperti yang diperlihatkan berikut ini:



Gambar 2. Normal P-plot

Hasil Uji Multikolinearitas

Di ketahui hasil uji multikolinearitas penelitian ini, didapati setiap variabelnya memperoleh *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Dinyatakan tak bergejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskeastisitas

Diketahui bahwa hasil uji hetetoskedasitas dengan metode park gleyser pada penelitiannya ini, memperoleh hasil Sig. > 0,05 yang menyatakan penelitiannya ini tak bergejala heteroskeastisitas.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstd Coeffi</i>		<i>Std. Coeff</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		

1	(Constant)	2,138	2,591	0,825	0,411
	Motivasi	0,239	0,088	0,208	2,727
	Disiplin_Kerja	0,449	0,056	0,610	7,990
	Beban_Kerja	-0,041	0,066	-0,046	-0,620

Sumber: SPSS 25, 2022

Di peroleh persamaan dari tabel di atas yaitu:

$$Y = 2,138 + 0,239 (X1) + 0,449 (X2) - 0,041 (X3) + e$$

Keterangan:

1. Konstanta memperoleh 2,138. Apabila motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja nilainya nol ataupun tak adanya penambahan, maka kinerja pegawainya bernilai 2,138.
2. Motivasi (X1) memperoleh nilai 0,239 atau 23,9% artinya motivasi memengaruhi positif terhadap kinerja pegawainya. Jika motivasinya bertambah 1% saja maka kinerja pegawainya bertambah 0,239 atau 23,9%
3. Disiplin kerja (X2) memperoleh nilai 0,449 atau 44,9% artinya disiplin kerjanya memengaruhi positif terhadap kinerja pegawainya. Jika disiplin kerjanya bertambah 1% saja maka kinerja pegawainya bertambah 0,449 atau 44,9%.
4. Beban kerja (X3) memperoleh -0,041 atau -4,1% bermakna beban kerjanya berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawainya. Jika beban kerjanya ditambah 1% saja maka kinerja pegawainya akan turun 0,041 atau 4,1%.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error
1	0,683 ^a	0,466	0,450	2,061

Sumber: SPSS 25, 2022

Didapati ketiga variabelnya memengaruhi kinerja pegawainya sebesar 45% yang bisa dilihat dari Adjusted R Square, sedangkan sisa nilainya terpengaruhi variabel lainnya yang tak diteliti penelitiannya ini.

Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	0,825	0,411
Motivasi	2,727	0,008
Disiplin_Kerja	7,990	0,000
Beban_Kerja	-0,620	0,000

Sumber: SPSS 25, 2022

Keterangan:

- Motivasi memperoleh t hitung $2,727 > t$ tabel $1,985$ dan $\text{sig } 0,00 < 0,05$ di dapati motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya.
- Disiplin Kerja memperoleh t hitung $7,990 > t$ tabel $1,985$ dan $\text{sig } 0,00 < 0,05$ di dapati disiplin kerjanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya.
- Beban kerja memperoleh t hitung $-0,620 < t$ tabel $1,985$ dan $\text{sig } 0,00 < 0,05$ di dapati beban kerjanya berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya.

Hasil Uji F**Tabel 7.** Hasil Uji F

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	356,158	3	118,719	27,959	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	407,632	96	4,246		
	<i>Total</i>	763,790	99			

Sumber: SPSS 25, 2022

Diperoleh F hitungnya $27,959 > F$ tabel $2,70$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Ditarik kesimpulannya secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan beban kerjanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya.

SIMPULAN

Sesuai hasil pengujiannya didapati motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 45%. Berdasar pengujian hipotesis di dapati motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi & Disiplin Terhadap Kinerja Pegawainya Pada Disdukcapil Tangerang. *Jurnal Ilmiah, MSDM*, 3(1), 1–15.
- Damanik, D., Butarbutar, M., & Halim, F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Etos Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BNN Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 10–19. liter
- Ichsan, R., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja PNS Di Bukitbarisan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187.
- Lorinka, E., & Evyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Dan Disiplin Bekerja Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Sammyung Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1241–1248.
- Priatna, I. A., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Jaksel. *Management Studies*, 2(1), 48–58.
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal , Motivasi , Kompensasi Dan Kepemimpinannya Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Bijak*, 17(1), 81–93.

-
- Rahayu, E., & Ajimat. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawainya Pada Sekretariat Deputi Pengembangan Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226–244.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan dan Beban Terhadap Kinerja Pegawainya Pada Disnaker Banyuasin. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 17(1), 93.