

Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja (e-Kinerja) Di Kantor Polsek Ngantru Kabupaten Tulungagung

Sumaji, Arisyahidin, Deby Satyo Rusandy
Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri
Email : sumajiwsb@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to know and analyze the influence of discipline, the team work and cooperation on performance in (e-kinerja) Ngantru Police Tulungagung District. This study using descriptive quantitative methods. With a population and those members of the Police Ngantru District Tulungagung totaling 28 respondents. A method of collecting the data using a questionnaire, literature and methods of observation field. While the data analysis using analysis linear regression.

The results of this study show that discipline, work motivation and teamwork against performance (e-kinerja). It is supported by the result of r square or coefficient determination (KD) shows 83.8 % so interpreted if variable X1 (work discipline), X2 (work motivations) and X3 (team cooperation) have a contribution of 83.8 % to variable Y the performance (e-kinerja) and 16.2% others are influenced by other factors besides variable X. In addition, in the f count 18,077 receive is worth of 0,000 sig. Thus showing that the f count greater than f table or 18,077 > 2,99 with the sig 0,000 < 0,05 Thus received hypothesis, while on the outcome of the t known for partial that discipline, the team work and cooperation on performance (e-kinerja) Ngantru Police Officer At Tulungagung District.

Keywords: discipline, job motivation, cooperation and performance of the team (e-Kinerja)

A. Latar Belakang Teoritis

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang umumnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Sesuai dengan program pemerintahan Presiden Joko Widodo yaitu Program “Nawa Cita”, yang salah satunya adalah program revolusi karakter bangsa atau lazim disebut revolusi mental, Polri sebagai salah satu institusi Pemerintahan ikut berperan dalam mewujudkan kesuksesan program tersebut.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, penerapan disiplin, motivasi kerja serta kerjasama tim sudah terbentuk. Hal tersebut dapat diketahui dari laporan e-kinerja yang dilakukan setiap kali selesai melaksanakan tugas. Pelaporan kegiatan yang sudah terstruktur dan sesuai dengan kualifikasi penerapan e-kinerja.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 menjelaskan Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Selain itu, Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian merupakan

serangkaian norma untuk membina, menegakkan disiplin dan memelihara tata tertib kehidupan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jenis-jenis disiplin kerja menurut Handoko (2022) adalah sebagai berikut; 1) Disiplin Preventif, 2) Disiplin Korektif, 3) Disiplin Progresif. Ada beberapa indikator disiplin kerja yang perlu diketahui perusahaan dalam menilai kinerja karyawan menurut Pluxee (2021) diantaranya 1) ketepatan waktu, 2) ketaatan terhadap peraturan perusahaan atau instansi, 3) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan. Pemberian dorongan ini untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tuntutan perusahaan, Nurdin (2018). Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain adalah Faktor Intern dan Faktor Ekstern. Indikator motivasi kerja menurut Wirawan (2015) meliputi 1) penghargaan, 2) perhatian, 3) fasilitas, 4) dorongan dan tantangan, 5) saling membantu, 6) saling melayani dan lain sebagainya.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2016). Menurut Gibson

dalam (Aksara,2023) terdapat setidaknya 3 faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang yaitu:1) Pertama berkaitan dengan faktor individu, 2)Kedua mengenai faktor organisasi, 3)Ketiga berkaitan dengan faktor psikologi.Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.selain itu Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil yang didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak. Riadi (2020).

Seiring dengan semakin berkembangnya teknologi yang dikembangkan menjadi alat bantu untuk mempermudah pekerjaan pegawai maupun organisasi. Seperti halnya penggunaan absensi yang berupa aplikasi, situs website untuk digunakan sebagai alat bantu untuk laporan kinerja.Latar belakang penerapan aplikasi e-kinerja harus dilakukan yaitu karena adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai. E-Kinerja bertujuan untuk meminimalkan kesalahan karena aktivitas dapat dipantau setiap hari. Akibatnya, wajib polri dan asn tidak akan bisa memberikan data yang tidak konkrit, karena semua aktivitas harus dipantau oleh E-Kinerja, putra (2023).

Tujuan diterapkannya e-kinerja antara lain1) meningkatkan kinerja ASN, 2) meningkatkan motivasi kerja ASN, 3)menumbuhkan kreativitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi,4) Meningkatkan disiplin kerja PNS.Dengan adanya aplikasi E-Kinerja tersebut besar harapan agar pegawai dapat menunjukkan kinerja yang maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan.

Penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu untuk pertimbangan hasil penelitian yang dilakukan olehSimanjuntak (2021) dalam penelitian

menunjukkan bahwa kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.Indrawan (2021)Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberlakuan E-Kinerja telah mampu memotivasi semangat kerja pegawai. Sukidjan (2019) Berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa penerapan disiplin kerja anggota POLRI perlu untuk diterapkan dan harus dipertahankan karena akan memberikan pengaruh signifikan pada kinerja.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Berlokasi di Kantor Polsek Ngantru Kabupaten Tulungagung. Dalam menyusun penelitian ini, terdapat dua macam variable penelitian yang akan digunakan yaitu variable bebas/ *independen* (X) ada 3 yaitu disiplin (X1),motivasi kerja (X2), kerjasama tim (X3) dan untuk ,variabel terikat/ *dependen* (Y) yaitu kinerja (e-Kinerja)(Y).

Teknik yang digunakan adalah menggunakan skala likert. Menurut sugiono (2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sedangkan populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Polsek Ngantru Kabupaten Tulungagung sejumlah 28 orang.Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode observasi dan juga liaturate.

C. Hasil dan Pembahasan

Analisis statistic deskriptif terhadap variabel penelitian bertujuan untuk menjelaskan hasil kuisisioner yang berupa akumulasi penilaian responden untuk tiap indikator variabel. Adapun hasil dari uji tersebut yaitu diketahui pada variable disiplin (X1) nilai mean 26,82 dan standar deviasi 1,362, motivasi kerja (X2) nilai mean 25,96 dan standar deviasi 1,401, kerjasama tim (X3) nilai mean 26,82 dan standar deviasi 1,249dan kinerja (e-Kinerja) (Y) didapatkan nilai mean 36,43 dan standar deviasi 1,230. Dari hasil tersebut diketahui jika hampir keseluruhan responden setuju dan membenarkan pernyataan yang ada di kuesioner.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang di lakukan oleh peneliti di ketahui bahwa nilai tolerance untuk variable disiplin kerja atau X1 sebesar 0,918 lebih besar dari 0,10 nilai VIF 1,090 atau $1,090 < 10,00$. Motivasi kerja atau X2 diketahui nilai tolerance sebesar 0,663 lebih besar dari 0,10, nilai VIF 1,509 atau $1,509 < 10,0$ dan untuk kerjasama tim atau X3 nilai tolerance sebesar 0,666 lebih besar dari 0,10, sementara nilai VIF juga menunjukkan nilai $1.501 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Sementara itu pada uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik – titik data menyebar disekitar angka 0, tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali serta tidak berpola sehingga dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi. Sedangkan pada uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Durbin-Waston (d) adalah sebesar 1,652, ditemukan nilai dL sebesar 1,180 dan dU sebesar 1,650. Dengan kata lain nilai durbin-waston lebih besar dari batas dU yaitu 1,650 dan kurang dari $(4 - du) 4 - 1650 = 2,350$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin waston diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linier

Analisis Regresi Linier digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 4.1
Hasil Regresi

Variabel Independen X Terhadap Variabel Dependen Y

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	59.295	12.374
Disiplin Kerja	.293	.179
Motivasi Kerja	.285	.203
Kerjasama Tim	.282	.229

a. Dependent Variable: Kinerja (e-Kinerja)
Sumber :SPSS IBM Statistic 26, diolah 2024

Konstanta memiliki nilai regresi yakni sebesar 59,295 dengan arah nilai positif. Disiplin atau disebut juga X1, memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,293 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable X1 yaitu disiplin kerja sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable Y (kinerja (e-kinerja)) sebesar 0,293. Pada X2 atau motivasi kerja memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,285 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable X2 yaitu motivasi kerja sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable Y (kinerja (e-kinerja)) sebesar 0,285. Sementara pada X3 atau kerjasama tim memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,282 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable X3 yaitu kerjasama tim sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable Y (kinerja (e-kinerja)) sebesar 0,282.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.690	2.034

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja (e-Kinerja)
Sumber :SPSS IBM Statistic 26, diolah 2024

Hasil tabel 4.2 menampilkan nilai R yang merupakan symbol dari nilai koefisien kolerasi. Sementara itu nilai korelasi pada table tersebut sebesar 0,838. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variable penelitian ada kategori kuat. Selain itu diketahui nilai R square atau koefisien determinasi (KD) menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variable bebas dan variable terikat. Nilai KD menunjukkan 83,8 % sehingga ditafsirkan jika variable X1 (disiplin kerja), X2 (motivasi kerja) dan X3 (kerjasama tim) memiliki kontribusi sebesar 83,8% terhadap variable Y (kinerja e-kinerja) dan 16,2 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain selain variable X.

Uji Hipotesis

1. Uji F hitung

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama –sama antara variable independen terhadap variable dependen.

Tabel 4.3

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1079.527	3	215.905	18.077	.000 ^b
	Residual	286.640	24	11.943		
	Total	40.857	27			

a. Dependent Variable: Kinerja (e-Kinerja)
 b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber :SPSS IBM Statistic 26, diolah 2024

Berdasarkan table 4.3 diperoleh nilai F hitung sebesar 18,077 dengan nilai sig sebesar 0,000. Sehingga menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F table atau $18,077 > 2,99$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis di terima . Sehingga kesimpulan dari hasil Uji F pada table 4.15 yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), kerjasama tim (X3) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja (e-kinerja) (Y).

2. Uji t

Uji t atau parsial digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara individual. Adapun hasil dari uji t adalah sebagai berikut;

Tabel 4.4

Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	59.295	12.374			4.792	.000
	Disiplin Kerja	.293	.179	.325		1.943	.035
	Motivasi Kerja	.285	.203	.327		1.815	.000
	Kerjasama Tim	.307	.102	.306		2.006	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (e-Kinerja)

Sumber :SPSS IBM Statistic 26, diolah 2024

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai t hitung disiplin kerja (X1) sebesar 1,943 , motivasi kerja (X2) 1,815 dan kerjasama tim (X3) 2,006 dan t tabel 1.710. Sehingga diketahui disiplin kerja (X1) nilai t hitung $1,943 > t$ tabel 1,710 dengan nilai signifikan $0.035 < probabilitas 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja (e-kinerja). Motivasi kerja (X2) diketahui bahwa nilai t hitung $1,815 > t$ tabel 1.710, nilai signifikan $0.000 < probabilitas 0.05$ maka disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja (e-kinerj). Kerjasama tim (X3) diketahui nilai t hitung $2,006 > t$ tabel 1.710 dengan nilai signifikan $0.004 < probabilitas 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja (e-kinerja).

Hasil pengolahan data yang telah didapat pada variabel disiplin (X1) terhadap

kinerja menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan bahwa disiplin yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja anggota di polsek Ngantru Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini sejalan dengan Adhirajasa (2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa tim kerja, motivasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja karyawan. Sedangkan Sukidjan (2019) berdasarkan hasil uji statistic yang dilakukan dalam penelitiannya membuktikan bahwa penerapan disiplin kerja anggota POLRI perlu untuk diterapkan dan harus dipertahankan karena akan memberikan pengaruh signifikan pada kinerja anggota POLRI.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah didapat pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (e-kinerja). Dengan begitu dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja anggota di polsek Ngantru Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2021) yang menyebutkan bahwa motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengolahan data yang telah didapat pada variabel kerjasama tim terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan bahwa kerjasama tim yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja Polsek Ngantru Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian ini sejalan dengan Simanjuntak (2021) menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, pada hasil penelitiannya Sandini & Maulyan (2024) menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya kerjasama yang baik antara karyawan di perusahaan memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja mereka.

Dengan demikian diketahui bahwa disiplin, motivasi kerja dan kerjasama tim

berpengaruh terhadap kinerja (e-kinerja) pada Polsek Ngantru Kabupaten Tulungagung secara simultan dan bersama-sama. Disiplin, motivasi kerja dan kerjasama tim berperan penting dalam mewujudkan kinerja yang baik. Hal ini dapat mengingatkan Polsek Ngantru Kabupaten Tulungagung untuk selalu memperhatikan dan mempertimbangkan apa saja faktor yang dapat menghambat kinerja anggota. Sehingga bersama-sama dengan seluruh anggota kepolisian Polsek Ngantru Kabupaten Tulungagung dapat menjaga dan memaksimalkan kinerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa disiplin, motivasi kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja (e-Kinerja) di Kantor Polsek Ngantru Kabupaten Tulungagung. Disiplin diperlukan untuk memotivasi anggota dalam menyelesaikan segala bentuk tugas yang di berikan dari atasan. Selain itu kerjasama tim diperlukan untuk meringankan beban kerja anggota, sehingga secara bersama-sama dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Guna meringankan beban kerja anggota penggunaan E-kinerja sebagai bentuk inovasi memudahkan dalam mengontrol segala aktifitas sehingga dapat dilaporkan secara realtime.

E. Daftar pustaka

- Adam Andy, et.,al. 2021. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datacrip Service Center) di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi KLAT*. Vol. 32, No.1.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003. Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Pratama, Dhany Wahyu. T. Murwaningsih, A.S. (2020) 'Penerapan E-Kinerja Di Dinas Pedagangan Kota Surakarta', *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 4(2), pp. 15–29.
- Simanjuntak Salpatore.2021. Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Bidang Hukum Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Tesis.

- Siregar Anggi Maharani, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang". Tesis. 2021.
- Sukidjan Sulatry.2019. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Profesional Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Polres Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi ISSN 1978-3612*. No 1.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 238-245.
- Veratiani, Gek Aris, I.K.W. dan N.P.A.P. (2019) 'Analisis Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kota Denpasar', *Ilmu Sosial dan Politik*, 1(1), pp. 1–9.
- Wahyuni, S. (2020) 'Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai', *Journal of Education on Social Science*, 4(2), pp. 153-164.