

---

## PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA DAN PROFESIONAL TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI PADA POLRES MALUKU TENGAH

Sulatry Sukidjan

Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura  
Jl. Dr. Tamaela, Kel Urimesing, Nusaniwe, Ambon, Indonesia

### ABSTRACT

*This study aims to analyze and explain the application of work discipline, and professionally to the performance of Polri members at the Central Maluku Police in Masohi. This study took a sample of 200 members of the Indonesian National Police as respondents and used multiple linear regression analysis methods. The results of the study prove partially that the application of discipline with indicators following the workplace applies, attending work applies, knowing the work procedures that apply, are not permitted to leave work before work is completed, use work uniforms according to work days, use identification as long as they know the regulations, must provide a certificate when unable to, must obey the leader, must be prepared to accept the reward when guilty, get an award when completing a good job has a positive significant influence on the performance of members of the National Police. Professionals with indicators: providing services to the community in accordance with their expertise, in providing services to the community very understanding of the work provided, in providing services to the community very mastered the work provided, in providing services to the community very much in the field of knowledge, in providing services to the community without prioritizing family factors, in providing services to the community without prioritizing the factors of colleagues, providing services to the community always prioritizes the public interest, providing services to the community without discriminating ethnic groups, providing services to the community differentiating races has a significant positive effect on the performance of police officers at the Central Maluku Police in Masohi. For researchers and the following research, it needs to be developed in other institutions so as to increase references in discussing the support of research results.*

**Keywords:** Discipline, Professional, Performance

**JEL Classification :** Y80, J44, P17

### PENDAHULUAN

Disiplin adalah kehormatan, sangat erat kaitannya dengan kredibilitas dan komitmen. Disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah kehormatan sebagai anggota Kepolisian yang menunjukkan kredibilitas dan komitmen sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (dikutip dalam PP No. 2 Tahun 2003). Apabila dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, anggota Kepolisian (Polri) berkomitmen untuk menerapkan sikap disiplin kerja yang tinggi maka secara tidak langsung akan menimbulkan kesan atau citra yang positif dimata masyarakat terhadap institusi kepolisian dan akan berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Sedarmayati (2001:10) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling penting dan

merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan akhir organisasi.

Walaupun peraturan disiplin anggota Polri telah diberlakukan, saat ini makin marak kasus-kasus pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri, yang sebenarnya mereka adalah pengayom bagi masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas maupun di luar tugas tidak jarang ditemui anggota Polri yang menyalahgunakan kekuasaan maupun kewenangannya bahkan banyak yang termasuk pelaku tindak pidana. Hal inilah yang menimbulkan kepercayaan publik (*public trust*) terhadap instansi kepolisian menjadi menjadi berkurang.

Tidak ada jaminan bahwa setiap anggota Polisi Republik Indonesia akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa anggota Polisi Republik Indonesia bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan status sosial, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada juga

---

anggota Polisi Republik Indonesia yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Sastrohadwiryono, 2003:137).

Profesional adalah meningkatkan kompetensi SDM Polri yang semakin berkualitas melalui peningkatan kapasitas pendidikan dan pelatihan serta melakukan pola-pola pemolisian berdasarkan prosedur baku yang sudah dipahami, dilaksanakan dan dapat diukur keberhasilannya. Modern adalah melakukan modernisasi dalam pelayanan publik yang didukung teknologi sehingga semakin mudah dan cepat diakses oleh masyarakat. Sedangkan terpercaya adalah melakukan reformasi internal menuju Polri yang bersih dan bebas dari KKN, guna terwujudnya penegakan hukum yang objektif, transparan, akuntabel dan berkeadilan. Melalui terobosan Promoter diharapkan dapat meningkatkan pelayanan Polri semakin baik sehingga dapat menimbulkan kesan positif dan kepercayaan publik yang semakin membaik atas kinerja intansi kepolisian.

Agar program kerja ini berhasil berjalan efektif maka sangat dibutuhkan peran penting dari anggota Polri untuk menerapkan budaya disiplin kerja. Sebab, sangatlah penting dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya penerapan disiplin kerja yang berjalan efektif akan sangat berguna mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja, Profesional, Modern, dan Terpercaya (Promoter) terhadap kinerja anggota Polri Pada Polres Maluku Tengah". **Rumusan Masalah** dalam penelitian ini: 1. Apakah ada pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap anggota Polri kinerja anggota Polri Pada Polres Maluku Tengah Masohi? 2. Apakah ada pengaruh profesional terhadap kinerja anggota Polri Pada Polres Maluku Tengah Masohi?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Penerapan disiplin kerja dalam sebuah organisasi ditujukan kepada semua pegawai agar mereka bersedia dengan hati yang tulus atau ikhlas dan sukarela untuk mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Siagian (2004:305) menyatakan bahwa pembiasaan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu

organisasi, tanpa didukung disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah merupakan kunci keberhasilan dari suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2005:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2008:193): "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan perusahaan dan sadarkan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis".

Handoko (2008:208-209), disiplin juga diartikan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe pendisiplinan yaitu *preventif* dan *korektif*.

1. *Disiplin Preventif* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara parakaryawan, dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
2. *Disiplin Korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut *tindakan pendisiplinan* (disciplinary action), sebagai contoh berupa peringatan atau skorsing.

Berdasarkan pendapat di atas tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan suatu upaya dari organisasi melalui pimpinan, bagaimana agar setiap pegawai dalam organisasi mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan organisasi.

Dalam suatu organisasi seperti Kepolisian Republik Indonesia, disiplin kerja, termasuk hal yang paling penting demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan alat untuk berkomunikasi untuk dapat mencapai sebuah tujuan bersama yang dipakai oleh

atasan dengan bawahan maupun oleh sesama pegawai dalam suatu organisasi atau dalam lingkup sebuah kantor. Ada kalanya anggota Polisi Republik Indonesia melakukan pelanggaran untuk itu diperlukan disiplin kerja agar dapat memperbaiki perilaku-perilaku menyimpang dari pegawai atau anggota Polisi Republik Indonesia tersebut. Untuk mewujudkan hal itu maka diperlukan adanya kerjasama antara atasan dan para anggota Polisi Republik Indonesia bawahannya, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja para anggota Polisi Republik Indonesia secara maksimal didalam organisasi.

### Professional

Profesional adalah meningkatkan kompetensi SDM Poli yang semakin berkualitas melalui peningkatan kapasitas pendidikan dan pelatihan serta melakukan pola-pola pemolisian berdasarkan prosedur baku yang sudah dipahami, dilaksanakan dan dapat diukur keberhasilannya.

Profesionalisme diartikan sebagai mutu, kualitas, dan perilaku yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Sage (2005, h.58) menyatakan bahwa profesionalisme Poli bias diartikan sebagai peningkatan kualitas SDM Poli, sebagai penegak hukum yang tangguh namun tetap berpenampilan sebagai sosok polisi sipil. Polisi berwatak sipil adalah polisi yang dalam menjalankan pekerjaannya tetap menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, mampu melaksanakan tugas tanpa menggunakan kekerasan, dan bersedia mendengarkan dan mencari tahu sumber dari permasalahan masyarakat (Rahardjo, 2002:55).

Polisi yang profesional dari sudut pandang masyarakat adalah polisi yang mampu memberikan bimbingan, petunjuk, bantuan, dan rasa aman kepada masyarakat serta tidak mempersulit ketika masyarakat meminta bantuan tetapi menerimanya dengan penuh persahabatan (Sibarani, 2001:56).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pada polisi adalah sikap, cara berpikir, tindakan, perilaku seorang polisi yang dilandasi ilmu pengetahuan, khususnya etika kepolisian dan ilmu kepolisian dalam memberikan pelayanan terbaik guna mewujudkan ketertiban, keamanan serta tegaknya hukum di masyarakat.

Sebagai aparatur pemerintah yang memiliki peran penting dimasyarakat sebagai penegak hukum, kepolisian berupaya meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan program Kapoli

yang disebut Promoter, Kepolisian bermaksud untuk meningkatkan *trust* (kepercayaan) masyarakat terhadap Poli.

Kepolisian sebagai organisasi public juga memerlukan dukungan serta kerja sama dari masyarakat. Dukungan dan kerja sama masyarakat dalam menunjang tugas kepolisian bisa terlihat dalam bentuk kepercayaan yang diberikan. Kepercayaan masyarakat tentu harus didukung pula oleh kesungguhan kepolisian dalam menangani berbagai persoalan sosial masyarakat yang terjadi selama ini. Kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian merupakan hal yang sangat penting. Olehnya itu, polisi harus bersikap profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang sehingga mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

### Kinerja

Lowyer dan Porter (dalam As'ad, 2008: 48), menuliskan bahwa job performance atau kinerja usaha adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Rivai (2003) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Jaya (2016) dengan judul manajemen disiplin kerja dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Hasilnya menyebutkan bahwa pelaksanaan disiplin kerja di Polsek Muara Beliti adalah disiplin diri atau kecenderungan melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Selain itu, disiplin kerja yang baik dan profesional artinya disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan, bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan amanah yang diberikan.

Febryan dkk (2016) dengan judul implementasi pelayanan publik berbasis teknologi informasi (studi kasus di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Bogor). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi pelayanan perizinan berbasis teknologi informasi di BPPTPM Kota Bogor belum baik. Pada transparansi, teknologi informasi belum dapat membantu masyarakat. Keterbukaan informasi belum diakses karena system daring tidak dimanfaatkan. Kurangnya peran masyarakat membuat partisipasi yang diharapkan belum terjadi.

Namun penggunaan teknologi dalam penyampaian pengaduan dan saran sudah meningkat. Efisiensi yang terjadi hanya membantu pegawai dalam meningkatkan kecepatan pelayanan. Sistem daring dan sistem perizinan online belum efisien karena banyaknya pelayanan perizinan manual.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Dengan menerangkan fenomena dan gejala-gejala sosial yang terjadi di lapangan atau tempat penelitian dalam hal ini adalah instansi kepolisian. Metode ini diharapkan dapat memberi penjelasan tentang realitas sesungguhnya yang telah terjadi pada anggota Polres Maluku Tengah terkait dengan penerapan disiplin kerja yang profesional, modern dan tepercaya (Promoter).

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada anggota Polres Maluku Tengah di Masohi

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kepolisian pada Polda Maluku. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006).

Olehnya itu yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian yang bekerja pada bagian 2

Propam Polres Maluku Tengah. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Jogiyanto, 2011). Kriteria untuk dijadikan sampel adalah anggota kepolisian (Kabid/Kasubid) Propam pada Satuan Kerja Polres Maluku Tengah. Dipilihnya bagian Propam sebagai sampel dikarenakan pada bagian inilah yang mengatur, mengawasi dan menindaklanjuti tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota kepolisian.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi-informasi atau data-data melalui observasi dan wawancara.

- a. Observasi;
- b. Wawancara,
- c. Kuisioner

### Identifikasi Variabel dan Definisi operasional variable

#### Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Dependent adalah penerapan disiplin kerja (X1), profesional (X2)
2. Variabel Independent yaitu kinerja anggota POLRI (Y).

#### Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini perlu dibatasi pengertian dari konsep yang dimaksud. Konsep dalam penelitian ini adalah penerapan disiplin kerja, profesional, modern, tepercaya dan kinerja anggota POLRI.

#### Penerapan Disiplin Kerja (X1)

Strauss (2008: 38) disiplin merupakan suatu keadaan dimana tingkah laku manusia, sikap dan kelakuan yang diatur dengan peraturan-peraturan yang berlaku serta sanksi yang akan dikeluarkan.

Adapun indikator yang akan dijadikan pengukuran yakni:

Datang dan pulang kerja harus tepat waktu. Harus taat pada peraturan yang berlaku. Mengikuti prosedur, Menerima penghargaan dan ganjaran jika bersalah.

## Profesional (X2)

Profesional adalah meningkatkan kompetensi SDM Polri yang semakin berkualitas melalui peningkatan kapasitas pendidikan dan pelatihan serta melakukan pola-pola pemolisian berdasarkan prosedur baku yang sudah dipahami, dilaksanakan dan dapat diukur keberhasilannya.

Adapun indikator untuk dijadikan pengukuran sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan sesuai dengan keahlian,
2. Memahami dan menguasai pekerjaan,
3. Pekerjaan sesuai bidang ilmu,
4. Mengutamakan kepentingan umum,

## Kinerja Anggota Polri (Y)

Kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang (Dharma 2000).

Adapun indikator pengukuran yang digunakan sebagai berikut:

1. Sesuai Kualitas
2. Sesuai Kuantitas
3. Sesuai Pengetahuan
4. Sesuai Tugas dan tanggung jawab

## Skala Pengukuran

Untuk keperluan analisis ini, penulis akan mengumpulkan data dari kuesioner dengan cara memberi bobot penilaian dari setiap pertanyaan berdasarkan teknik skala likert.

## Uji Instrumen Penelitian

Dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu reliabilitas dan validitas. Artinya, suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliable dan kurang valid.

### Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah Korelasi Product Momen Pearson, dengan syarat minimum suatu item dianggap valid adalah jika nilai Pearson Correlation  $\geq 0,30$  (Sugiyono, 2004).

### Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dapat dievaluasi berdasarkan

perspektif dan teknik yang berbeda, tetapi yang menjadi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data itu adalah "bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan?" Reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan, yaitu koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi dan reliabilitas konsistensi internal.

Menurut Arikunto (2002), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk menguji reliabilitas data maka digunakan rumus *Alpha Cronbach*.

## Metode Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka metode analisis data adalah analisis kuantitatif, secara teknis dilakukan dalam dua bagian analisis data yaitu:

### Metode Statistik Deskriptif

Metode statistik deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel penerapan disiplin kerja, profesional, modern dan terpercaya dan kinerja anggota Polri pada Polres Maluku Tengah dan Masohi serta mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekwensi dan persentase.

### Metode Statistik Inferensial

Metode statistik inferensial bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel kinerja anggota Polri pada Polres Maluku Tengah Masohi berdasarkan determinan penerapan disiplin kerja, profesional, modern, terpercaya dan kinerja anggota Polri serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Metode yang digunakan untuk menganalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer (*software*) program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows 23.

Dengan persamaan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Anggota Polri

X1 = Penerapan Disiplin Kerja

X2 = Profesional

a = konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi X1

$\beta_2$  = koefisien regresi X2

$\epsilon$  = eror

**Uji Asumsi Klasik**

Untuk mendapatkan parameter-parameter estimasi dari model dinamis yang dipakai, dalam penelitian ini digunakan metode penaksiran OLS (Ordinary Least Square). Penggunaan metode ini disertai dengan asumsi-asumsi yang mendasarinya. Asumsi-asumsi tersebut yaitu:

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006: 110).

**Uji Multikolinieritas**

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan tolerance and variance inflation factor (VIF) (Ghozali, 2006: 91). Nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai

Tolerance tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF dari suatu variabel tidak melebihi 10, dimana hal ini terjadi ketika nilai R2 0,95 maka suatu variabel dikatakan berkorelasi sangat tinggi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (disturbance) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama.

**Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Pada pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan untuk membuktikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yakni pengaruh penerapan disiplin kerja (X1), profesional (X2), berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri pada Polres Maluku Tengah di Masohi (Y). Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

**Tabel (1)** Hasil Analisis Regresi

Variabel	Standardized Coefficients (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Constant				
Penerapan Disiplin Kerja (X1)	0.291	8.775	0.000	Signifikan
Profesional (X2)	0.068	2.057	0.041	Signifikan
R		0.915		
R Square		0.837		
Adjusted R Square		0.834		
F hitung		251.130		
Sign. F		0.000		

Sumber: data (diolah) Tahun 2018

Model regresi berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 23 dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.291X1 + 0.068X2 + 0.085X3 + 0.692X4$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

(1)  $\beta_1 = 0.291$  nilai parameter atau koefisien regresi  $\beta_1$  menjelaskan bahwa setiap variabel penerapan disiplin kerja (X1) diindikasikan bahwa sebelum bekerja harus

mengikuti apel kerja, sebelum pulang harus mengikuti apel kerja, harus mengetahui prosedur kerja yang berlaku, tidak diperkenankan meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan selesai, harus menggunakan seragam kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, harus menggunakan

tanda pengenal selama menyelesaikan pekerjaan, mengetahui peraturan yang berlaku, harus memberikan

surat keterangan ketika berhalangan, harus taat pada peraturan yang berlaku, harus patuh pada pimpinan, harus siap menerima ganjaran ketika bersalah maka kinerja anggota Polri Pada pada Polres Maluku Tengah di Masohi (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi  $\beta_1$  atau dengan kata lain peningkatan kinerja anggota Polri pada Polres Maluku Tengah di Masohi dibutuhkan variabel penerapan disiplin kerja sebesar 0.291, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap. (2) $\beta_2 = 0.068$  nilai parameter atau koefisien regresi  $\beta_2$  menjelaskan bahwa setiap peningkatan variabel profesional (X2) diwakili oleh indikator memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan keahlian.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat memahami pekerjaan yang diberikan, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat menguasai pekerjaan yang diberikan, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat sesuai bidang ilmu yang dimiliki, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa mengutamakan factor keluarga, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa mengutamakan factor kolega.

Memberikan pelayanan kepada masyarakat selalu mengutamakan kepetingan umum, memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa membeda-bedakan suku, memberikan pelayanan kepada masyarakat membedakan ras maka kinerja anggota Polri pada Polres Maluku Tengah di Masohi (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi  $\beta_2$  atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja anggota Polri pada Polres Maluku Tengah di Masohi dibutuhkan variabel profesional sebesar 0.068, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

### Pengujian Hipotesis

Guna membuktikan apakah variabel bebas secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka dilakukan suatu analisis dengan metode uji t dan uji F. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t dan besarnya t tabel pada signifikansi 5% atau  $\alpha = 0,05$  (satu sisi), serta hasil uji F (khusus untuk uji simultan) :

**Tabel (2)** Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Nilai	Status
1.	Penerapan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota POLRI	t = 8.775 t tabel = 1.658 Sig = 0.000	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)
2.	Profesional berpengaruh positif terhadap kinerja anggota POLRI	t = 2.057 t tabel = 1.658 Sig = 0.041	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)

*Sumber Data: diolah, (2018)*

### Variabel Penerapan Disiplin Kerja (X1)

Variabel penerapan disiplin kerja (X1) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 8.775. Nilai ini lebih besar dari t tabel ( $8.775 > 1,658$ ). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel penerapan disiplin kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja anggota Polri pada Polres Maluku Tengah di Masohi (Y)

### Variabel Profesional (X2)

Variabel profesional (X2) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2.057. Nilai ini lebih besar dari t tabel ( $2.057 > 1,658$ ). Hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel profesional berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja anggota Polri pada Polres Maluku Tengah di Masohi (Y).

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota POLRI Pada POLRES Maluku Tengah Masohi

Berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa Penerapan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah di Masohi. Nilai sig (0,000) dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara penerapan disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah di Masohi. Hipotesis diterima.

Variabel penerapan disiplin kerja dengan indikator/item : sebelum bekerja anggota POLRI harus mengikuti apel kerja, sebelum pulang harus mengikuti apel kerja, harus mengetahui prosedur kerja yang berlaku, tidak diperkenankan meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan selesai, harus menggunakan seragam kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, harus menggunakan seragam kerja yang ditentukan sesuai dengan hari kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, harus menggunakan tanda pengenal selama menyelesaikan pekerjaan, mengetahui peraturan yang berlaku, harus memberikan surat keterangan ketika berhalangan, harus patuh pada pimpinan, harus siap menerima ganjaran ketika bersalah mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota POLRI Pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Secara deskriptif hasil tanggapan responden terhadap variabel penerapan disiplin kerja rata-rata responden menyatakan setuju atau baik penerapan disiplin kerja pada POLRES Maluku Tengah Masohi ditandai dengan nilai mean 4.19.

Jawaban responden pada masing-masing indikator/item mendapatkan nilai yang sangat variatif dimana pada variabel penerapan disiplin kerja yang mendapatkan angka tertinggi yakni sebelum bekerja harus mengikuti apel kerja dengan nilai mean 4.35 dimana anggota POLRI menyatakan sangat setuju, pada kinerja anggota POLRI indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai fungsi kerja yang dimiliki rata-rata anggota POLRI menyatakan sangat setuju 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa sebelum bekerja anggota POLRI harus mengikuti apel kerja dan anggota POLRI dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai fungsi kerja maka kinerja anggota POLRI akan meningkat.

Variabel disiplin kerja dengan indikator/item yang menyatakan bahwa anggota POLRI harus menggunakan tanda pengenal selama menyelesaikan pekerjaan memperoleh prioritas kedua dengan nilai mean 4.34 pada kinerja anggota POLRI indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai juklak yang diberikan dan menyelesaikan

pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan mendapatkan nilai 4,32. Hal ini menunjukkan membuktikan bahwa harus menggunakan tanda pengenal selama menyelesaikan pekerjaan disertai dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai juklak yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan mendapatkan akan meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Hal ini menunjukkan bahwa identitas diri melalui tanda pengenal sangat penting selama menyelesaikan hal ini juga akan mencegah anggota POLRI gadungan yang mungkin saja dapat memanfaatkan masyarakat. Anggota POLRI harus menggunakan tanda pengenal selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam menyelesaikan pekerjaan anggota POLRI menyelesaikan pekerjaan sesuai juklak yang diberikan serta menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan hal ini akan meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Variabel penerapan disiplin kerja dengan indikator/item sebelum pulang harus mengikuti apel kerja nilai mean 4.33 dan kinerja anggota POLRI dengan indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai target ditentukan nilai mean 4.24 hal ini menunjukkan bahwa anggota polisi disiplin dalam memperhatikan jam kerja dengan mengikuti apel sebelum pulang maka target kerja yang ditentukan dapat tercapai dengan demikian kinerja anggota POLRI akan meningkat pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Variabel penerapan disiplin kerja dengan indikator/item harus siap menerima ganjaran ketika bersalah nilai 4,25 menunjukkan bahwa anggota POLRI sangat setuju siap menerima ganjaran ketika bersalah. Tanggapan yang dinyatakan anggota POLRI menunjukkan jiwa ksatria seorang abdi negara. Sementara pada variabel kinerja anggota POLRI indikator/item menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan 4.23. hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan harus siap menerima ganjaran ketika bersalah dan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan tidak diperkenankan melakukan kesalahan baik anggota baik hasil kerja dengan demikian jika pekerjaan diselesaikan tanpa kesalahan maka kinerja anggota POLRI meningkat.

Variabel penerapan disiplin kerja dengan indikator/item harus mengetahui prosedur kerja yang berlaku 4.23 variabel kinerja anggota POLRI indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai

pengetahuan yang dimiliki 4,22 dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditentukan 4,22. hal ini menunjukkan bahwa ketika anggota POLRI mengetahui prosedur kerja yang berlaku dan anggota POLRI menyelesaikan pekerjaan sesuai pengetahuan yang dimiliki maka kinerja anggota POLRI dapat meningkat juga anggota POLRI ketika mengetahui prosedur kerja yang berlaku dengan baik maka jumlah target yang ditentukan dapat dicapai dengan demikian kinerja anggota POLRI dapat ditingkatkan.

Penerapan disiplin kerja dengan indikator/item harus menggunakan seragam kerja yang ditentukan sesuai dengan hari kerja 4,19 dan kinerja anggota POLRI indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu kerja yang ditentukan 4,20. hal ini memberi makna bahwa menggunakan seragam kerja yang ditentukan sesuai dengan hari kerja disertai dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu kerja yang ditentukan akan meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Penerapan disiplin kerja dengan indikator/item harus menggunakan seragam kerja dalam menyelesaikan pekerjaan 4,15. kinerja anggota POLRI dengan indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan. 4,15 pernyataan ini menjelaskan bahwa anggota POLRI menggunakan seragam kerja dalam menyelesaikan pekerjaan diikuti dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Penerapan disiplin kerja dengan indikator/item harus patuh pada peraturan yang berlaku 4,14 kinerja anggota POLRI dengan indikator/item menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan 4,13. hal ini membuktikan bahwa ketika anggota POLRI patuh pada peraturan yang berlaku disertai dengan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Hal ini memberi makna bahwa jika anggota POLRI patuh pada peraturan yang berlaku maka akan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan maka akan meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Penerapan disiplin kerja dengan indikator/item tidak diperkenankan meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan selesai 4,11 kinerja anggota POLRI dengan indikator/item menyelesaikan pekerjaan melebihi jumlah yang ditentukan 4,10. Hal ini memberi makna bahwa ketika tidak diperkenankan meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan selesai maka anggota POLRI akan menyelesaikan pekerjaan melebihi jumlah yang ditentukan

maka akan meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Penerapan disiplin kerja dengan indikator/item harus memberikan surat keterangan ketika berhalangan 4,05. Kinerja anggota POLRI dengan indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu kerja yang ditentukan 4,03. Hal ini memberi makna bahwa anggota POLRI harus memberikan surat keterangan ketika berhalangan maka anggota POLRI menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu kerja yang ditentukan maka akan meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Variabel penerapan disiplin kerja dengan indikator/item harus patuh pada pimpinan 3,92 indikator ini merupakan indikator dengan nilai mean yang paling rendah dari keseluruhan indikator penerapan disiplin kerja dalam penelitian ini. Sementara variabel kinerja anggota POLRI indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan 4,00, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pendidikan yang ditempuh 3,92, menyelesaikan pekerjaan secara tuntas 3,82 juga mendapat tanggapan responden yang terendah dari keseluruhan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi. Walaupun demikian indikator/item tersebut juga turut memberi pengaruh signifikan positif dalam meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Dimana anggota POLRI patuh pada pimpinan ini tidak hanya menunjukkan disiplin tapi juga rasa loyal anggota POLRI pada pimpinan maka anggota POLRI akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan, juga menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pendidikan yang ditempuh dan menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dengan demikian dapat meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Dengan demikian penerapan disiplin kerja anggota POLRI perlu untuk diterapkan dan harus dipertahankan karena akan memberikan pengaruh signifikan pada kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi. Bahwa kinerja anggota POLRI akan tercapai jika disiplin kerja diterapkan dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Molly L. (2015) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku. Namun, hasil penelitian Molly dengan tingkat signifikansi 0,051. dilihat dari derajat kepercayaan 0,95% maka hasil tersebut mempunyai pengaruh yang lemah dari penelitian ini.

Juga Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ferdinandus 2014 hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Informasi dan komunikasi (Infokom) Provinsi Maluku dalam arti sikap positif yang ada pada individu pegawai dalam bentuk kesediaan seseorang pegawai yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi berpengaruh nyata meningkatkan kinerja pegawai Dinas Informasi dan komunikasi (Infokom) Provinsi Maluku.

Penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian Palilati Nurjana (2014) Pengaruh Penerapan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo, hasil penelitian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan disiplin pada Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Siti rahmawati 2001. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

Riyadi (2010) melakukan penelitian dengan judul pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Propinsi Jawa Tengah. Hasil penelitiannya menemukan bahwa pelaksanaan disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM sudah berjalan dengan baik sehingga sangat membantu dalam pencapaian tujuan akhir organisasi. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Perbedaan dengan hasil penelitian ini nilai signifikansi adalah 0.000 dan jumlah responden 200, yang berlokasi pada POLRES Maluku Tengah Masohi dengan konsep kinerja anggota POLRI Tahun 2018.

Penelitian ini juga mengakui konsep yang dikembangkan oleh Soejono, (2010:67) yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat-syarat berikut :

- a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur
- b. Bepakaian rapih
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi
- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Seorang anggota POLRI dikatakan memiliki disiplin apabila dapat memenuhi aturan disiplin yang telah

ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu antara lain :

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan
2. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab
3. Bekerja dengan jujur, tertib, cemat dan bersemangat untuk kepentingan Negara
4. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja
5. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
6. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya
7. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
8. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang maka akan meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Profesional Terhadap Kinerja Anggota POLRI POLRI Pada POLRES Maluku Tengah Masohi**

Berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa profesional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah di Masohi. Nilai sig (0,041) dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara profesional terhadap kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah di Masohi. Hipotesis diterima.

Secara deskriptif hasil tanggapan responden terhadap variabel profesional rata-rata responden menyatakan setuju atau baik profesional pada POLRES Maluku Tengah Masohi ditandai dengan nilai mean 4.13.

Variabel profesional dengan indikator/item: memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan keahlian, memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat memahami pekerjaan yang diberikan, memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat menguasai pekerjaan yang diberikan, memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat sesuai bidang ilmu yang dimiliki, memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa mengutamakan factor keluarga, memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa mengutamakan factor kolega, memberikan pelayanan kepada masyarakat selalu mengutamakan kepetingan umum, memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa membedakan suku, memberikan pelayanan kepada masyarakat membedakan ras. mempunyai pengaruh signifikan

positif terhadap kinerja anggota POLRI Pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Secara deskriptif hasil tanggapan responden terhadap variabel profesional rata-rata responden menyatakan setuju atau baik untuk profesional. Pada POLRES Maluku Tengah Masohi ditandai dengan nilai mean 4.13

Hasil uji deskriptif pada masing-masing indikator/item memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa membedakan ras pada kuisioner berada pada urutan ke delapan namun tanggapan responden pada indikator/item tersebut mendapatkan angka tertinggi nilai mean 4.47. Hal ini menunjukkan bahwa dalam memberikan pelayanan anggota POLRI selalu mengutamakan kepentingan masyarakat diatas segalanya yakni tidak membedakan ras. Anggota POLRI menyatakan sangat setuju, pada kinerja anggota POLRI indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai fungsi kerja yang dimiliki rata-rata anggota POLRI menyatakan sangat setuju 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa membedakan ras dan anggota POLRI dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai fungsi kerja maka kinerja anggota POLRI akan meningkat.

Variabel profesional dengan indikator/item memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat memahami pekerjaan yang diberikan. Memperoleh nilai mean tertinggi kedua 4.42 dan kinerja anggota POLRI dengan indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai juklak yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan kedua indikator/item ini memperoleh nilai mean yang sama 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa anggota POLRI memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat memahami pekerjaan yang diberikan disertai dengan juklak yang diberikan dan tanggung jawab yang dipercayakan maka kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi akan meningkat.

Variabel profesional dengan indikator/item yang menyatakan bahwa anggota POLRI memberikan pelayanan kepada masyarakat selalu mengutamakan kepentingan umum. Memperoleh nilai mean tertinggi ketiga 4.37 sementara kinerja anggota POLRI dengan indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai target ditentukan nilai mean 4.24. Hal ini menunjukkan bahwa anggota POLRI dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat selalu mengutamakan kepentingan umum sesuai dengan target ditentukan dengan demikian kinerja anggota POLRI akan meningkat pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Variabel profesional dengan indikator/item memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa mengutamakan factor kolega 4.12 dan memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa membedakan suku 4.12 kedua indikator/item tersebut memperoleh nilai mean yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa anggota POLRI setuju bahwa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa menutamakan faktor kolega dan tanpa membedakan suku.

Hal ini memberi makna bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan anggota POLRI selalu berpihak pada rakyat. Hal ini juga menjelaskan bahwa anggota POLRI menunjukkan sikap kerja yang sangat profesional. Sementara pada variabel kinerja anggota POLRI indikator/item menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan 4.23. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan tidak diperkenankan melakukan kesalahan dengan demikian jika pekerjaan diselesaikan tanpa kesalahan maka kinerja anggota POLRI meningkat.

Variabel profesional dengan indikator/item memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat sesuai bidang ilmu yang dimiliki 4.17 variabel kinerja anggota POLRI indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai pengetahuan yang dimiliki 4,22 dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditentukan 4.22. Hal ini menunjukkan bahwa ketika anggota POLRI memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat sesuai bidang ilmu yang dimiliki diikuti dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai pengetahuan yang dimiliki dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditentukan demikian kinerja anggota POLRI dapat ditingkatkan.

Variabel profesional dengan indikator/item memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat menguasai pekerjaan yang diberikan. 4.14 dan kinerja anggota POLRI indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu kerja yang ditentukan 4.20. hal ini memberi makna bahwa memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat menguasai pekerjaan yang diberikan. disertai dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu kerja yang ditentukan akan meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi. Profesional dengan indikator/item memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa mengutamakan factor keluarga 3,96 kinerja anggota POLRI dengan indikator/item menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan. 4,15 pernyataan ini menjelaskan bahwa anggota POLRI memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa mengutamakan factor keluarga diikuti dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan maka

akan meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Variabel profesional dengan indikator/item memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan keahlian 3.47 kinerja anggota POLRI dengan indikator/item menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan 4.13, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu kerja yang ditentukan 4.03, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan 4.00, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pendidikan yang ditekuni 3.92, menyelesaikan pekerjaan secara tuntas 3.82 mendapat tanggapan responden yang terendah dari keseluruhan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi. Walaupun demikian indikator/item tersebut juga ikut menjelaskan pelayanan yang profesional memberi pengaruh signifikan positif dalam meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa yang terutama dalam profesional adalah tidak membedakan ras. Sangat memahami pekerjaan yang diberikan. Mengutamakan kepentingan umum. Tanpa mengutamakan factor kolega, Tanpa membedakan suku, Sesuai bidang ilmu yang dimiliki, Menguasai pekerjaan yang diberikan, Tanpa mengutamakan factor keluarga dengan demikian akan meningkatkan kinerja anggota POLRI pada POLRES Maluku Tengah Masohi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Probo dan Kartika (2008) pengaruh komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap Kinerja auditor internal pada kantor akuntan publik di Semarang. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif terhadap kinerja akuntan. Dan Andri dan Pratiwi. (2007) pengaruh komitmen organisasi dan profesional terhadap kinerja karyawan ( Studi Kasus Pemerintah Daerah Kabupaten Demak) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (0.038) dan profesional terhadap kinerja karyawan (0.021) pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan disiplin kerja dengan indikator/item : mengikuti apel kerja datang dan pulang prosedur kerja yang berlaku, tidak diperkenankan meninggalkan

pekerjaan, menggunakan seragam dan anda pengenal patuh pada peraturan yang berlaku, patuh pada pimpinan, harus siap menerima ganjaran ketika bersalah mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota POLRI Pada POLRES Maluku Tengah Masohi. Hipotesis diterima.

2. Profesional dengan indikator/item : memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan keahlian, memahami pekerjaan, sangat menguasai pekerjaan, sangat sesuai bidang ilmu yang dimiliki, tanpa mengutamakan factor keluarga, factor kolega, mengutamakan kepentingan umum, tanpa membedakan suku, dan ras mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota POLRI Pada POLRES Maluku Tengah Masohi. Hipotesis diterima.

## DAFTAR REFERENSI

- Ancok, D. (2007). "Membangun Kepercayaan Menuju Indonesia Madani, Demokratis, dan Damai". Didownload dari <http://ancok.staff.ugm.ac.id/tanggal> 27 Januari 2018.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Edisi Revisi V, Rineka Cipta: Jakarta
- Anisman, 2013. "Mengukur Kepuasan Masyarakat Dan Kualitas Pelayanan Publik". Artikel, Kementerian Hukum dan HAM
- Barata, A. A., (2003). "Dasar-dasar Pelayanan Prima". PT Gramedia Pustaka, Jakarta
- Fahlefi Sul, dkk. (2014). "Penerapan Teknologi Informasi Bagi Pelaksanaan Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kota Samarinda)". E-jomal. Unmul
- Febryan dkk. (2016). "Implementasi Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Informasi (Studi Kasus Di Badan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Bogor)". Jumal. Universitas Udayana
- Jaya Putra. (2016). "Manajemen Disiplin Kerja Anggota Polri Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat". Jumal.
- Jogiyanto. (2011). "Metodologi Penelitian Bisnis. Salah Kapra dan Pengalaman-Pengalaman". Edisi 2011
- Hasibuan, Melayu. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. (2008). "Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia" Yogyakarta,

- BPFE.
- PP No 2 Tahun (2003) tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Keputusan Kapolri Nomor. Pol:Kep/43/IX/2004 Tanggal 30 September 2004 tentang Tata Cara Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Republik Indonesia
- Keputusan Kapolri Nomor.Pol:Kep/97/XII/2003 tanggal 31 Desember 2003 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Devisi Propam Polri.
- Macaskill, A., Brown, Kyle. (2009). "Psychological Review of Trust". Sheffield Hallam University.
- Muslim Imam A. (2017). "Inovasi Pelayanan Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi Pada Pelayanan Laporan Gangguan Kamtibmas Melalui "Kentongan Online" Polres Jember". Skripsi. Universitas Jember
- Rakhmat,D. (2007). "Psikologi Komunikasi". Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Riyadi Slamet .(2010). "Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Provinsi Jawa Tengah. Skripsi. Universitas Negeri Semarang
- Rahardjo, S. (2002). "Polisi Sipil Dalam Perubahan Sosial Di Indonesia". Jakarta: Buku Kompas.
- Rivai V. (2005). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sage L.A. 2005. "Masyarakat adalah Ibu Kandung Polri?". *Ombudsman*. Edisi No. 68 / Tahun V / Juli (2005). Halaman 58.
- Saputri Gita H. 2017. "Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lampung Utara)". *Jurnal Ilmiah*. Universitas Lampung
- Sastrohadiviryo S. (2003). "Manajemen Tenaga Kerja Di Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional". Jakarta: Bumi Aksara
- Sedamaryatai . (2001). "Manajemen Kinerja Pegawai". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian. (2004). "Dasar-Dasar Manajemen". Bandung, Alfabeta
- Sibarani S.M. (2001). "Antara Kekuasaan Dan Profesionalisme". Jakarta: PT Dhamapen Multimedia.
- Sinambela, L. P., (2008). "Reformasi Pelayanan Publik. Teori, Kebijakan dan Implementasinya". Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Strauss George. (2008). "Manajemen Personal: Segi Manusia Dalam Organisasi". Pustaka Binaan Presindo, Jakarta
- Sugiyono, (2011). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D". Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 13 tentang Kepolisian Republik Indonesia