

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA ANGGOTA POLRI SUBDIT PAMTAH REGU A
DITTAHTI POLDA METRO JAYA**

Resita Dwi Pratiwi¹, Atik Budi Paryanti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

^{1,2}*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

¹Resitadwip21@gmail.com, ²atik@unsurya.ac.id

Abstrak

Direktorat Perawatan Tahanan dan Barang Bukti (Dittahti) mengharapkan memiliki anggota yang berkinerja baik seperti salah satunya mampu bekerja keras, bertanggung jawab atas tugasnya, dan berdisiplin tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri Subdit Pamtah Regu A Dittahti Polda Metro Jaya dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Jumlah populasi 35 Anggota Polri dan sampel 35 Anggota Polri berdasarkan metode Purposive Sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner google form dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri. 2) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri. 3) Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Anggota Polri sebesar 33,1 %. Sedangkan sebesar 66,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Anggota Polri

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Menurut R.Supomo & Eti Nurhayati (2018: 6) mendefinisikan “manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional.

Polisi Republik Indonesia (Polri) merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang diberi mandat untuk memelihara ketertiban umum dan memberi perlindungan dari keadaan bahaya atau tindakan-tindakan yang melanggar hukum. Polisi dalam peranannya memelihara keamanan dan ketertiban memiliki dimensi yang luas dan tidak dapat diukur karena tugas Polisi begitu kompleks mengikuti perkembangan yang ada

didalam masyarakat. Pola tugas Kepolisian pun terus dikembangkan, sehingga diharapkan mampu menekan terjadinya setiap permasalahan kehidupan masyarakat agar tidak terjadi kejahatan atau gangguan terhadap keamanan dan ketertiban masyarakat lain. Maka dari itu, seorang Polisi diharapkan memiliki profesionalisme dan mental yang baik dan sesuai dengan apa yang telah dituangkan dalam Pedoman Polri yakni Tri Brata dan Catur Prasetya untuk dapat mengantisipasi dan menghadapi tantangan tindak kriminal dan beragam tugas Kepolisian lainnya.

Direktorat Perawatan Tahanan dan Barang Bukti (Dittahti) ialah susunan organisasi yang menyelenggarakan pengamanan, penjagaan dan pengawalan, perawatan tahanan meliputi pelayanan kesehatan tahanan, pembinaan tahanan serta mengamankan barang bukti tahanan. Dittahti Polda Metro Jaya membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Pada kenyataannya, masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja anggota satuan kerja Dittahti Subdit Pamtah Regu A Polda Metro Jaya. Untuk mengetahui hasil kerja para anggota dilakukan penilaian setiap tahunnya. Berikut adalah kriteria penilaian kinerja anggota (Kepolisian Republik Indonesia Sub-Direktorat Perawatan Tahanan Dan Barang Bukti Polri Subdit Pamtah Regu A Dittahti Polda Metro Jaya tahun 2022 disajikan dalam tabel 1

Tabel 1

Data Penilaian Kinerja Anggota Polri Subdit Pamtah Regu A
Dittahti Polda Metro Jaya Tahun 2022

PENILAIAN KINERJA	SKALA	2022	
		Jumlah Anggota	Persentase (%)
Sangat Baik	5	3	9
Baik	4	4	11
Cukup	3	5	14
Kurang	2	7	20
Sangat Kurang	1	16	46
TOTAL		35	100

Sumber : Arsip Dittahti PMJ (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat hasil penilaian kinerja anggota dengan penilaian kinerja yang sangat kurang maksimal sebanyak 16 anggota pada tahun 2022, yang artinya kinerja pada Anggota Polri Subdit Pamtah Regu A Dittahti Polda Metro Jaya tersebut dinilai rendah.

Dalam Regu A Dittahti Polda Metro Jaya, masih banyak anggota yang mendapat penilaian

kinerja kurang baik disebabkan dari kualitas bekerja seperti tidak mencapai target waktu dalam mengerjakan laporan, kuantitas kerja seperti jumlah anggota tidak lengkap dalam bertugas, tanggung jawab anggota dalam menjaga tahanan seperti tahanan masih adayang mengalami gangguan jiwa saat di sel, kerjasama dalam membagi tugas dalam penjagaan masih kurang kompak karena banyaknya tahanan melebihi jumlah anggota polisi, serta disiplin dalam bertugas yang belum optimal seperti apel tidak hadir, pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan.

Beban kerja menurut Zaki dan Marzolina dalam (Hapzi Ali, 2022: 84-85) ialah “Perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih”.

Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2013: 193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Anggota

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016: 67) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi atau organisasi (Nabawi, 2019) Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017: 87), menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keunggulan serta waktu. Dapat dilihat dari uraian diatas disimpulkan bahwa kinerja anggota adalah suatu hasil kinerja anggota yang telah dicapai oleh seseorang, karena telah melaksanakan tugas- tugas yang dipercayakan oleh instansi agar dapat mewujudkan tujuan misi dan visi instansitersebut.

Beban Kerja

Menurut (Munandar, 2014: 20) beban kerja adalah "tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan

menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja". 18 Menurut (Koesomowidjojo, 2017: 22) beban kerja adalah "suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu Sedangkan menurut Gibson (dalam Riny Chandra, 2017: 671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan uraian tentang pengertian beban kerja menurut para ahli diatas, disintesisakan beban kerja adalah sesuatu yang muncul disebabkan jumlah kegiatan yang harus dipenuhi oleh anggota secara sistematis dengan menggunakan pandangan keputusan berdasarkan waktu tercermin dari dimensi-dimensi: beban fisik, beban mental , dan beban waktu; dan indikator-indikator beban kerja yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi fisik fisiologis, psikologis, kewaspadaan, konsentrasi, mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama, kecepatan.

Disiplin Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013: 83), disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan karena karyawan akan lebih fokus dan konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut (Sutrisno, 2016: 94) mengemukakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Hasibuan, 2013: 193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial.

Berdasarkan pendapat para ahli disintesisakan bahwa disiplin kerja adalah segala sesuatu yang ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun lisan supaya karyawan atau anggota dapat mengikuti peraturan perusahaan atau organisasi yang tercermin dari dimensi yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan pimpinan, taat terhadap perilaku dalam bekerja, ketaatan pada aturan kerja dan indikator-indikator disiplin kerja yang relevan dalam penelitian ini yaitu kehadiran, keteraturan di tempat kerja, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, bekerja etis, kesadaran bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa

angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017: 7) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik (Widodo, 2017: 67).

Lokasi penelitian ini dilakukan di Polda Metro Jaya, Jl. Jenderal Sudirman No.Kav. 55, Senayan, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12190. Waktu penyusunan penelitian dilaksanakan selama 9 (sembilan) bulan, dari bulan Februari 2023 sampai dengan bulan Oktober 2023. Waktu 9 (sembilan) bulan tersebut digunakan untuk melakukan pengurusan perijinan penelitian pengumpulan data, analisis data dan penulisan hasil penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah anggota Polri Subdit Pamtah Regu A Dittahti 36 Polda Metro Jaya dengan jumlah 36 anggota terdiri dari 1 pimpinan regu dan 35 anggota regu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2018: 275) “analisis data ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, bersama-sama mempengaruhi variabel dependen karena dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen”.

Tabel 2

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.744	8.037		3.950	.000
beban kerja	.833	.216	.929	3.856	.001
disiplin	-.396	.159	-.600	-2.490	.018

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer, Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas Maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 31,744 + 0,833 X_1 - 0,396 X_2 + \epsilon$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 31,774 menyatakan bahwa koefisien Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai 0, maka diperoleh nilai Kinerja Anggota sebesar 31,774
 X1: Koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar 0,833. Angka ini positif artinya jika peningkatan Beban Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Anggota akan mengalami peningkatan sebesar 0,833.
- b. X2: Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar -0,396. Angka ini negatif artinya jika penurunan Disiplin Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Anggota akan mengalami penurunan sebesar -0,396.

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (beban kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja) 95 secara parsial. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,05 (5%).

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	31.744	8.037		3.950	.000
beban kerja	.833	.216	.929	3.856	.001
disiplin	-.396	.159	-.600	-2.490	.018

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer, Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) pada tabel 3 diketahui bahwa:

1. Pengujian Hipotesis I

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa hasil Beban Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,001 dan nilai thitung sebesar 3.856. maka H0 ditolak dan Ha diterima, karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai thitung $3.856 > t_{tabel} 2.036$

2. Pengujian Hipotesis II

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,018 dan nilai t hitung sebesar -2,490. Maka H0 diterima dan Ha ditolak. Karena nilai signifikansi $0,018 <$

0,05 dan $t_{hitung} = 2,490 > t_{tabel} = 2,036$

Uji Hipotesis Simultan (uji f)

Uji signifikansi simultan atau Uji F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari hasil analisis regresi signifikan atau tidak. Signifikan yang digunakan adalah 0,05. Jika probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak dan jika probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1067.915	2	533.958	7.925	.002 ^b
	Residual	2156.085	32	67.378		
	Total	3224.000	34			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, beban kerja

Sumber: Data Primer, Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4, diketahui besar F hitung dengan menggunakan SPSS Versi 25. Didapat F hitung 7,925 dan signifikansi 0,002. Berdasarkan df dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan $F_{tabel} = F_{0,05}(3,32) = 3,29$. Maka pengolahan data pada tabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 7,925 > F_{tabel} = 3,32$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya “Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Anggota Polri Subdit Pamtah Regu A Dittahti Polda Metro Jaya.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan R Square. Berikut hasil koefisien determinasi (R^2) pada Beban Kerja (X_3), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja (Y).

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.331	.289	8.208

a. Predictors: (Constant), disiplin, beban kerja

Sumber: Data Primer, Data Diolah Peneliti 2023

pada penelitian ini, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,331. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari pengkuadratan nilai Koefisien Korelasi (R). besar angka Koefisien Determinasi (R^2) 0,331 atau sama dengan 33,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap (Y) sebesar 98 33,1%. Sedangkan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda $Y = 31,744 + 0,833 X_1 - 0,396 X_2$ dan uji t yang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,833 thitung 3,856 > ttabel 2,036 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya “Beban Kerja secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri”.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras seperti yang diungkapkan oleh (Munandar, 2014) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut (Koesomowidjojo, 2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Secara empirik hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantsara yaitu penelitian Tine Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) dalam penelitiannya “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

Karyawan Pt Iss Indonesia)” bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, mempertegas bahwa penelitian ini secara teoritik dan empirik, beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja Anggota Polri Subdit Pamtah Regu A Dittahti Polda Metro Jaya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda $Y = 31,744 + 0,833 X_1 - 0,396 X_2$ dan uji T yang menunjukkan koefisien regresi sebesar $-0,396$ thitung $-2,490 > t_{tabel} 2,036$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak, yang artinya “Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Anggota Polri Subdit Pamtah Regu A Dittahti Polda Metro Jaya” Berdasarkan persamaan regresi linear berganda $Y = 31,744 + 0,833 X_1 - 0,396 X_2$ dan uji T yang menunjukkan koefisien regresi sebesar $-0,396$ thitung $-2,490 > t_{tabel} 2,036$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak, yang artinya “Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Anggota Polri Subdit Pamtah Regu A Dittahti Polda Metro Jaya”.

Secara teoritik penelitian ini selaras seperti yang diungkapkan oleh (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial.

Secara empirik hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu penelitian Della Ayu Puspita dan Rafikhein Novia Ayuanti (2022) dalam penelitiannya “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek” bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif berlawanan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, mempertegas bahwa penelitian ini secara teoritik dan empirik disiplin kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja Anggota Polri Subdit Pamtah Regu A Dittahti Polda Metro Jaya.

Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, uji anova dengan menggunakan SPSS versi 25, diketahui besar F_{hitung} dengan menggunakan SPSS versi 25 sebesar 7,925 dan

signifikansi sebesar 0,002. Berdasarkan df dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan $F_{\text{tabel}} = F_{0,05} (3, 32) = 3,29$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya “Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan ada pengaruh terhadap Kinerja Anggota Polri Subdit Pamtah Regu A Dittahti Polda Metro Jaya”. artinya uji simultan yang dilakukan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Anggota Polri Subdit Pamtah Regu A Dittahti Polda Metro Jaya, sebesar 0,331 atau 33,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 33,1% variabel Kinerja Anggota Polri dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan 66,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang lebih kuat mempengaruhi terhadap kinerja Anggota Polri.

Secara teoritik penelitian ini selaras seperti yang diungkapkan oleh (Mangkunegara, 2016) bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Munandar, 2014) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuniman Zebua (2020) yang menyimpulkan Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoritis dan empirik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan kinerja Anggota Polri Subdit Pamtah Regu A Dittahti Polda Metro Jaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polri. Disiplin Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap

Kinerja Anggota Polri. Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polri. 33,1% kinerja Anggota (Y) dipengaruhi oleh Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan sisa-nya 66,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, R. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 6(1), 671.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana
- Hapzi Ali. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review) (greenpub, Ed.; 1st ed., Vol. 1). greenation. <https://www.greenpub.org/JIM/article/view/16/14>
- Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kelima)*. Bumi Aksara.
- Imam Ghazali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Koesomowidjojo. (2017). Analisis Beban Kerja. Penebar Swadaya Group.
- _____. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses
- Lina Dianati Fathimahhayati, Theresia Amelia, & Andra Noor Syeha. (2019). Analisis Beban Kerja Fisiologi Pada Proses Pembuatan Tahu Berdasarkan Konsumsi Energi (Studi Kasus: Ud. Lancar Abadi Samarinda). Jurnal INTECH Teknik Industri Universitas Serang Raya, p-ISSN 2407-781X, e-ISSN 2655-2655, 5(2), 100–106
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183
- Putra, A. Syukriansyah. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia, 22.
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisi manual dan IBM SPSS)*. Rajawali Pers.
- Rivai Veithzal. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori*

ke praktik /Veithzal Rivai. Raja Grafindo Persada.

R.Supomo, & Eti Nurhayati. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa dan umum*. Retrieved July 27, 2023, from <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1069431>

Santoso. (2012). *Panduan lengkap SPSS versi 25*. PT. Elex Media Komputindo.

Setiawan, F., & Dewi, A. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5), 154.

Siregar. (2015). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.

Sugiyono (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedelapan)*. Prenadamedia Group. <https://core.ac.uk/download/pdf/337611805.pdf>

Widodo. (2017). *Metodologi penelitian : populer & praktis (Cetakan ke-1)*. Rajawali Pers.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>