

***THE INFLUENCE OF PROFESSIONALITY, WORK DISCIPLINE, AND WORK
MOTIVATION ON PERFORMANCE
(CASE STUDY OF THE INTELLIGENCE UNIT OF THE BANDAR LAMPUNG
POLICE REGENCY)***

**PENGARUH PROFESIONALITAS, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA
(STUDI KASUS PADA SATUAN INTELKAM POLRESTA BANDAR
LAMPUNG)**

Fajar Chema Agira¹, Habiburrahman², Haninun³

Program Studi Ekonomi Managemen, Universitas Bandar Lampung^{1,2,3}
fajarchema@gmail.com¹, mm.ubl@ubl.ac.id², fajarchema@gmail.com³

ABSTRACT

This study seeks to examine and evaluate the impact of professionalism, work discipline, and work motivation on employee performance within the Intelligence and Security Unit of the Bandar Lampung Police. This research adopts a quantitative approach. A saturated sampling technique was applied, involving the entire population as the research sample, consisting of 60 respondents. Data were analyzed using classical assumption tests, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The findings indicate that professionalism, work discipline, and work motivation significantly affect performance both partially and simultaneously among members of the Intelligence and Security Unit of the Bandar Lampung Police. Collectively, these variables account for 89.1% of the variance in performance, while the remaining 10.9% is explained by other factors not included in this study.

Keywords: Professionalism, Work Discipline, Work Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh profesionalisme, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Intelijen dan Keamanan Polresta Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan melibatkan seluruh populasi sebagai sampel penelitian yang berjumlah 60 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan, pada anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Polresta Bandar Lampung. Secara bersama-sama, variabel-variabel tersebut menjelaskan sebesar 89,1% variasi kinerja, sedangkan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Profesionalisme, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat krusial dan tidak terpisahkan dari keberlangsungan suatu organisasi, baik pada institusi publik maupun perusahaan swasta. SDM menjadi faktor penentu utama dalam mendukung perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya, SDM merujuk pada individu yang bekerja dalam organisasi dan berperan sebagai penggerak, pemikir, serta perencana dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan

(Habiburrahman & Ferghina, 2021). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada peran dan kontribusi sumber daya manusianya. Setiap instansi tentu mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang optimal dalam melaksanakan seluruh aktivitas kerja, karena kinerja yang baik akan berdampak langsung pada kemajuan organisasi. Tanpa dukungan kinerja pegawai yang memadai, pencapaian tujuan organisasi akan sulit direalisasikan. Kinerja mencerminkan sikap mental dan perilaku kerja yang

berorientasi pada peningkatan kualitas dan hasil kerja secara berkelanjutan. Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai capaian kerja individu yang diukur berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas (Miguel et al., 2022).

Kinerja memiliki peran strategis dalam keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis. Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa kinerja bukanlah sekadar karakteristik bawaan individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan manifestasi nyata dari kemampuan tersebut dalam bentuk hasil kerja. Dengan demikian, kinerja mencerminkan kemampuan individu yang diwujudkan melalui karya nyata sesuai dengan tanggung jawab jabatan yang diemban dalam periode waktu tertentu.

Salah satu instansi yang dituntut memiliki anggota dengan kinerja yang tinggi adalah Satuan Intelijen dan Keamanan (Intelkam) Polresta Bandar Lampung. Polresta atau Kepolisian Resor Kota merupakan satuan kepolisian yang bertanggung jawab atas wilayah hukum di kawasan perkotaan. Sementara itu, Satuan Intelkam merupakan unsur pelaksana tugas pokok di tingkat Polres yang dipimpin oleh Kepala Satuan Intelijen dan Keamanan (Kasat Intelkam) dengan tugas utama menyelenggarakan serta membina fungsi intelijen di bidang keamanan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi kepolisian meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta pemberian perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Anggota kepolisian yang bertugas pada Satuan Intelkam menjalankan profesi yang memiliki nilai pengabdian tinggi dan peran strategis dalam memberikan perlindungan serta rasa aman kepada masyarakat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan sikap profesional dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat profesionalisme yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kinerja individu dalam institusi kepolisian (Baharuddin et al., 2025). Profesionalisme mencerminkan kualitas sikap, tingkat pengetahuan, serta keahlian yang dimiliki oleh anggota profesi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Profesionalisme mengandung makna keahlian dan kompetensi dalam bidang tertentu. Oerip dan Uetomo (2020) menjelaskan bahwa profesionalisme dapat dipahami sebagai perilaku, cara kerja, dan kualitas yang menjadi ciri khas suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila dalam melaksanakan pekerjaannya berpegang pada standar teknis dan etika profesi. Profesionalitas menekankan bahwa setiap pekerjaan seharusnya dilakukan oleh individu yang memiliki kompetensi, bertanggung jawab, serta mampu mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

Selain profesionalisme, anggota kepolisian pada Satuan Intelkam juga dituntut untuk memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin memegang peranan penting dalam mendukung pertumbuhan dan efektivitas instansi, karena berfungsi sebagai sarana untuk membentuk sikap patuh terhadap aturan serta mendorong anggota agar mampu mengendalikan diri dalam menjalankan tugas, baik secara individu maupun kelompok. Disiplin kerja membantu anggota kepolisian untuk menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang

berlaku, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian (Ismail & Rezky, 2023).

Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja merupakan kondisi yang mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Disiplin kerja membantu anggota Satuan Intelkam dalam bekerja sesuai standar, meningkatkan kinerja, menjaga ketertiban, serta memastikan pelaksanaan tugas berjalan dengan penuh tanggung jawab. Pada akhirnya, disiplin yang baik akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian. Disiplin kerja juga menjadi landasan penting dalam penegakan aturan dan kode etik profesi kepolisian guna menjaga integritas organisasi.

Selain profesionalisme dan disiplin kerja, peningkatan kinerja anggota Satuan Intelkam juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh instansi, karena motivasi yang tinggi akan mendorong anggota kepolisian untuk bekerja dengan semangat, komitmen, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang kuat, anggota kepolisian akan lebih berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi berperan sebagai pendorong bagi anggota kepolisian untuk mencapai prestasi kerja yang lebih optimal. Tanpa motivasi yang memadai, individu cenderung tidak mampu melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu sebagai akibat dari inspirasi dan

semangat untuk bekerja dengan tulus, senang, dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian (Rini & Lilis, 2025). Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal akan memberikan manfaat besar bagi perkembangan organisasi, yang dapat dicapai melalui dukungan motivasi, penerapan disiplin kerja, serta penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya (Habiburrahman, 2014).

Dengan adanya profesionalisme yang tinggi, didukung oleh disiplin kerja yang baik serta motivasi kerja yang kuat, kinerja anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung diharapkan semakin meningkat. Hal tersebut akan mendukung pelaksanaan tugas utama kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung. Berdasarkan pendekatan yang digunakan, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan tipe *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif erat kaitannya dengan penggunaan teknik survei sosial, seperti wawancara terstruktur dan kuesioner, serta dapat melibatkan eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, dan analisis statistik formal (Sutama, 2021). Fokus penelitian kuantitatif adalah pada permasalahan dan fenomena aktual yang

sedang berlangsung, yang disajikan dalam bentuk data numerik dan dianalisis secara deskriptif.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan total 60 responden. Metode pengumpulan data meliputi observasi, dokumentasi, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian dalam studi ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis data dilakukan terhadap jawaban yang diperoleh dari 60 responden. Variabel independen yang digunakan meliputi profesionalitas (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

1. Hasil Uji Validitas

Penentuan validitas setiap butir pernyataan dalam kuesioner didasarkan pada kriteria pengambilan keputusan, yaitu apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan terhadap 60 responden, dengan nilai r tabel yang digunakan sebesar 0,250. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Output Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Profesionalitas (X1)	X1.1	0,795	0,250	Valid
	X1.2	0,814	0,250	Valid
	X1.3	0,619	0,250	Valid
	X1.4	0,708	0,250	Valid
	X1.5	0,748	0,250	Valid
	X1.6	0,598	0,250	Valid
	X1.7	0,614	0,250	Valid
	X1.8	0,718	0,250	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,773	0,250	Valid
	X2.2	0,788	0,250	Valid
	X2.3	0,597	0,250	Valid
	X2.4	0,723	0,250	Valid
	X2.5	0,685	0,250	Valid
	X2.6	0,648	0,250	Valid
	X2.7	0,667	0,250	Valid
	X2.8	0,749	0,250	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,788	0,250	Valid

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Simpulan
	X3.2	0,775	0,250	Valid
	X3.3	0,764	0,250	Valid
	X3.4	0,449	0,250	Valid
	X3.5	0,612	0,250	Valid
	X3.6	0,805	0,250	Valid
	X3.7	0,655	0,250	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,869	0,250	Valid
	Y.2	0,680	0,250	Valid
	Y.3	0,555	0,250	Valid
	Y.4	0,719	0,250	Valid
	Y.5	0,777	0,250	Valid
	Y.6	0,579	0,250	Valid
	Y.7	0,594	0,250	Valid
	Y.8	0,715	0,250	Valid
	Y.9	0,748	0,250	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 60 responden, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,250. Dengan kriteria pengujian bahwa suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,250), maka hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut. Pada variabel Profesionalitas (X1), hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 8 butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,250. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Profesionalitas (X1) dinyatakan valid.

Pada variabel Disiplin Kerja (X2), pengujian terhadap 8 butir pernyataan juga menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung melebihi nilai r tabel sebesar 0,250. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) dapat dinyatakan valid. Selanjutnya, pada variabel Motivasi Kerja (X3), hasil uji validitas terhadap 7 butir pernyataan menunjukkan bahwa seluruh item

memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,250. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X3) dinyatakan valid. Pada variabel Kinerja (Y), pengujian terhadap 9 butir pernyataan menunjukkan bahwa seluruh item memenuhi kriteria validitas, yaitu memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,250. Oleh sebab itu, seluruh pernyataan pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila pengukuran yang dilakukan secara berulang menghasilkan data yang konsisten. Menurut Ghozali (2021), dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka instrumen dinyatakan reliabel.

2. Apabila nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel. Hasil Output Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Hasil
Profesionalitas (X1)	8	0,846	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	8	0,851	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	7	0,815	Reliabel
Kinerja (Y)	9	0,860	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 60 responden, suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Variabel Profesionalitas (X1)

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel Profesionalitas (X1) yang terdiri dari 8 butir pernyataan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,846. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Profesionalitas (X1) memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pengujian reliabilitas terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) yang terdiri dari 8 butir pernyataan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,851. Karena nilai tersebut melebihi 0,60, maka instrumen pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan reliabel dengan kategori reliabilitas yang baik.

3. Variabel Motivasi Kerja (X3)

Hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja (X3) yang diukur melalui 7 butir pernyataan

menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,815. Nilai ini lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

4. Variabel Kinerja (Y)

Uji reliabilitas terhadap variabel Kinerja (Y) yang terdiri dari 9 butir pernyataan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,860. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria reliabilitas karena melebihi 0,60, sehingga instrumen pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas yang baik.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian masing-masing asumsi dijelaskan sebagai berikut.

1. Hasil Uji Normalitas

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas data adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

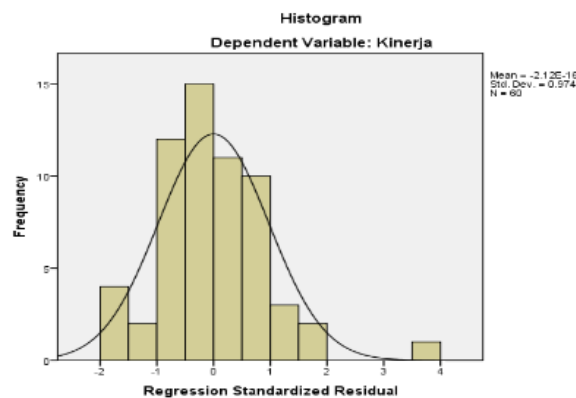
Tabel 2. Hasil Output Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test)

Keterangan	Nilai
N	60
Parameter Normal	
Mean	0,0000000
Standar Deviasi	1,32645342
Perbedaan Paling Ekstrem	
Absolute	0,097
Positive	0,097
Negative	-0,061
Statistik Uji	0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test* yang dilakukan terhadap 60 responden, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki distribusi data

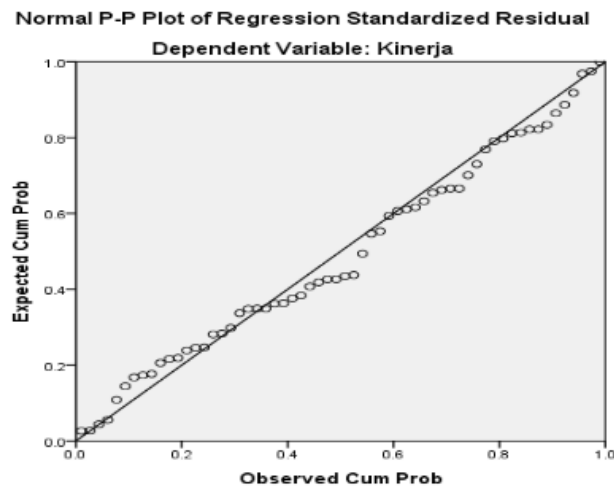
yang normal. Selain menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov–Smirnov*, pengujian kenormalan data dalam penelitian ini juga didukung oleh analisis grafik, yaitu melalui histogram dan *P–P Plot*, yang menunjukkan pola distribusi data yang mendekati normal.



Gambar 1. Grafik Histogram

Distribusi data pada grafik histogram dinyatakan normal apabila membentuk pola menyerupai lonceng (*bell-shaped*) serta tidak menunjukkan kecenderungan miring ke kiri maupun ke kanan. Berdasarkan hasil pengamatan terhadap grafik histogram, distribusi data pada variabel independen, yaitu Profesionalitas (X1), Disiplin Kerja (X2),

dan Motivasi Kerja (X3), serta variabel dependen Kinerja (Y), dapat disimpulkan telah memenuhi asumsi normalitas. Kesimpulan tersebut didukung oleh pola grafik histogram yang membentuk kurva lonceng dan mengerucut ke atas, sehingga menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.



Gambar 2. P–P Plot

Interpretasi grafik *P–P Plot* dilakukan dengan memperhatikan sebaran titik-titik data terhadap garis diagonal pada grafik. Asumsi normalitas dinyatakan tidak terpenuhi apabila titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis tersebut. Sebaliknya, apabila titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal serta tidak menyimpang terlalu jauh ke kiri maupun ke kanan, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *normal probability plot*, terlihat bahwa sebaran titik mengikuti garis diagonal dari titik nol dan tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu prasyarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi, yaitu tidak adanya hubungan yang tinggi antarvariabel

independen. Beberapa metode dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut.

1. **Berdasarkan nilai Tolerance**
 - a. Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
 - b. Apabila nilai tolerance kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolinearitas dalam model regresi.
2. **Berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF)**
 - a. Apabila nilai VIF kurang dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
 - b. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10,00, maka menunjukkan adanya multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Output Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,644	1,602	–	–	–
	Profesionalitas (X1)	0,313	0,133	0,290	0,128	7,807

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
	Disiplin Kerja (X2)	0,326	0,132	0,288	0,142	7,059
	Motivasi Kerja (X3)	0,529	0,098	0,421	0,320	3,121

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, pengujian multikolinearitas terhadap seluruh variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Berdasarkan Nilai Tolerance

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Profesionalitas (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,128, yang lebih besar dari batas minimum 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel Profesionalitas (X1).

Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,142, yang juga melebihi 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) tidak mengalami multikolinearitas dalam model regresi. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (X3) memperoleh nilai tolerance sebesar 0,320, yang lebih besar dari 0,10. Oleh karena itu, variabel Motivasi Kerja (X3) dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinearitas.

Berdasarkan nilai tolerance dari ketiga variabel independen, yaitu Profesionalitas (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

2. Berdasarkan Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Berdasarkan hasil pengujian VIF, variabel Profesionalitas (X1) memiliki nilai VIF sebesar 7,807, yang masih berada di bawah batas 10,00. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat

multikolinearitas pada variabel Profesionalitas (X1). Variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai VIF sebesar 7,059, yang juga lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) tidak mengalami multikolinearitas dalam model regresi.

Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai VIF sebesar 3,121, yang berada di bawah batas 10,00. Dengan demikian, variabel Motivasi Kerja (X3) dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian VIF terhadap ketiga variabel independen, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

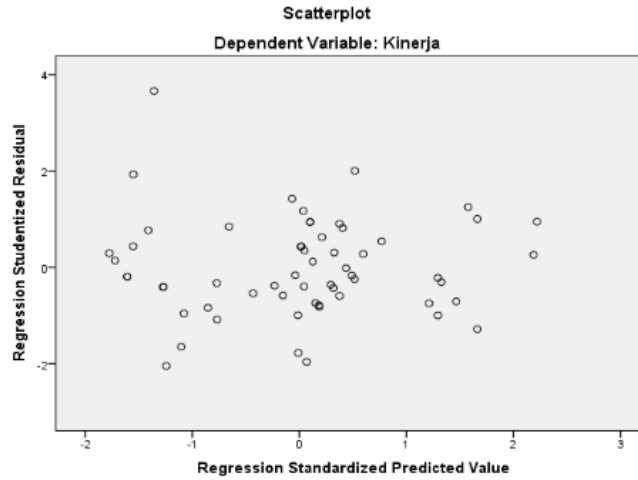
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya penyimpangan asumsi klasik berupa ketidaksamaan varians residual pada seluruh pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati pola pada grafik *scatter plot*. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Apabila terdapat pola tertentu pada sebaran titik, seperti membentuk pola bergelombang, melebar, atau menyempit secara teratur, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat

disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Output Scatterplot

Berdasarkan hasil scatterplot yang ditampilkan, dapat diamati bahwa sebaran titik tidak menunjukkan pola tertentu dan tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen, yaitu Profesionalitas (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Selain itu, analisis ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja (Y).

C. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(Constant)	0,644	1,602	—	0,402	0,689
	Profesionalitas	0,313	0,133	0,290	2,355	0,022
	Disiplin Kerja	0,326	0,132	0,288	2,465	0,017
	Motivasi Kerja	0,529	0,098	0,421	5,411	0,000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi yang disusun berdasarkan koefisien regresi sebagai berikut:
 $Y = 0,644 + 0,313X_1 + 0,326X_2 + 0,529X_3$, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta (α) sebesar **0,644** menunjukkan bahwa apabila

Profesionalitas, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja tidak mengalami perubahan atau dianggap bernilai nol, maka kinerja anggota pada Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung tetap berada pada nilai sebesar **0,644**.

2. Koefisien regresi variabel Profesionalitas (X_1) sebesar **0,313** mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan

Profesionalitas akan meningkatkan Kinerja (Y) anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung sebesar **0,313**, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar **0,326** menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Disiplin Kerja akan berdampak pada peningkatan Kinerja (Y) anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung sebesar **0,326**, dengan variabel lain dianggap tetap.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar **0,529** berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja (Y) anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung sebesar **0,529**, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

D. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji asumsi klasik yang meliputi **uji t (parsial)**, **uji F (simultan)**, dan **uji koefisien determinasi (R^2)**, dengan hasil pengujian sebagai berikut.

1. Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Output Uji t

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0.644	1.602	—	0.402	0.689
	Profesionalitas (X1)	0.313	0.133	0.290	2.355	0.022
	Disiplin Kerja (X2)	0.326	0.132	0.288	2.465	0.017
	Motivasi Kerja (X3)	0.529	0.098	0.421	5.411	0.000

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengaruh Profesionalitas (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu Profesionalitas (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau thitung $> t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau thitung $< t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima.

Penentuan nilai t_{tabel} dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan tingkat kepercayaan 95%.
- b. Rumus yang digunakan untuk menentukan nilai t_{tabel} adalah $t(\alpha/2; n - k)$.
- c. Dengan demikian, diperoleh $\alpha/2 = 0,025$ dan $n - k = 60 - 2 = 58$.
- d. Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh t_{tabel} sebesar 2,002 (tabel t terlampir).

Profesionalitas (X_1) sebesar 2,355 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, yaitu thitung $> t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai thitung 2,355 lebih besar

dari ttabel sebesar 2,002 dengan tingkat signifikansi 0,022 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Profesionalitas (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung. Peningkatan profesionalitas anggota dalam melaksanakan tugas dan aktivitas kerja mampu mendorong peningkatan kinerja. Profesionalitas yang tercermin melalui pengabdian, tanggung jawab, kemandirian, kepatuhan terhadap aturan profesi, serta hubungan kerja yang baik antarsesama anggota akan mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 2,465 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Nilai tersebut menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari tabel (2,002) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_{02}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung. Disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap waktu, peraturan instansi, aturan perilaku, serta ketentuan lainnya, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota. Disiplin yang terjaga akan menjadi landasan dalam menciptakan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi pekerjaan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai thitung sebesar 5,411 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai thitung tersebut lebih besar dari ttabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{03}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung. Motivasi kerja yang tinggi menjadi pendorong bagi anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dorongan berupa kesempatan promosi, pencapaian prestasi, pemberian penghargaan, serta pengakuan atas hasil kerja dapat meningkatkan semangat kerja anggota, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

4. Hasil Uji F

Uji simultan F dilakukan untuk mengetahui pengaruh Profesionalitas (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah apabila nilai Fhitung > Ftabel atau nilai signifikansi < 0,05, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai Fhitung < Ftabel atau nilai signifikansi > 0,05, maka variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, nilai Ftabel ditentukan dengan derajat kebebasan ($n - k - 1$), yaitu $(60 - 3 - 1) = 56$, sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,16.

Tabel 6. Hasil Output Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	852.124	3	284.041	153.226	0.000
Residual	103.809	56	1.854		
Total	955.933	59			

Sumber: Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil output uji simultan F di atas, diketahui bahwa pengaruh variabel bebas Profesionalitas (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung menunjukkan nilai Fhitung sebesar 153,226 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,16 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Profesionalitas (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung. Oleh karena itu, hipotesis Ho4 ditolak dan Ha4 diterima.

Keberadaan profesionalitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung terbukti memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap peningkatan kinerja anggota. Sikap profesional dalam menjalankan tugas dan fungsi pekerjaan yang didukung oleh disiplin kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi akan mendorong terciptanya kinerja anggota yang optimal. Apabila kinerja individu anggota meningkat, maka hal tersebut secara langsung akan berdampak positif terhadap kinerja Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung secara keseluruhan dalam mencapai tujuan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R² menunjukkan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel Profesionalitas (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,944	0,891	0,886	1,36152

Sumber: Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai R

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,944 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Profesionalitas (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3)

terhadap Kinerja (Y) anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung.

2. Nilai R Square (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,891 atau setara dengan 89,1% mengindikasikan bahwa Profesionalitas, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 89,1% variasi Kinerja anggota Satuan

Intelkam Polresta Bandar Lampung. Sementara itu, sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. **Nilai Adjusted R Square**

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,886 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas, Profesionalitas (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) tetap memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja (Y).

4. **Std. Error of the Estimate**

Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 1,36152 mencerminkan tingkat kesalahan model regresi dalam memprediksi nilai Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kesalahan prediksi kinerja dalam model regresi ini adalah sebesar 1,36152.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa profesionalitas memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota secara individual. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung. Secara simultan, profesionalitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Intelkam Polresta Bandar Lampung. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 89,1% variasi kinerja anggota, sedangkan sisanya sebesar 10,9%

dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.

Baharuddin, Cahyono, & Ruslan, M. (2025). Analisis profesionalisme terhadap kinerja anggota pada Kantor Kepolisian Resor Jenepono. *JBM: Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2).

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Habiburrahman. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), April.

Habiburrahman, & Zhavira, F. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), April.

Ismail, N., & Rezky, A. S. (2023). Pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polres Simalungun. *Journal Bisnis Mahasiswa*, 3(3).

Miguel, I. S., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Analisis perbandingan kinerja pegawai ASN dan THL pada UPTD Wilayah I Dinas PUPRD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(2), April.

- Oerip, & Uetomo. (2000). *Mengunggah Mentalitas Profesional dan Pengusaha*. Gramedia. Jakarta.
- Rini, A., & Suryani, L. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tabalong. *JAPB: Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sinambela, L. P. (2018). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutama. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Fairuz Media. Surakarta.