



Efisiensi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Ilmu Manajemen

| ISSN (Online) [3089-0756](https://doi.org/10.3089-0756) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/efisiensi.v2i4>



Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota di Polres Metro Bekasi Kota

Ajeng Maharani Putri¹, Agus Dharmanto², Ferawaty Puspitorini³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: ajengmaharani809@gmail.com¹

Abstract: *Digital competence, work motivation, and work discipline on member performance at Bekasi City Metro Police, both partially and simultaneously. The study used a quantitative approach with a survey method. The study population was all 123 members of the Traffic Unit (Satlantas) of Bekasi City Metro Police. The sampling technique used saturated sampling so that the entire population was used as a research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results of the study indicate that digital competence has a positive and significant effect on member performance. Work motivation also has a positive and significant effect on member performance. Work discipline has a positive and significant effect on member performance. Simultaneously, digital competence, work motivation, and work discipline have a positive and significant effect on member performance at Bekasi City Metro Police. The coefficient of determination (R Square) value of 0.413 indicates that the three independent variables are able to explain variations in member performance by 41.3%, while the remaining 58.7% is influenced by other factors outside the research model. Thus, increasing digital competence, work motivation, and work discipline are important factors in improving the performance of Bekasi City Metro Police members.*

Keywords: *Digital Competence, Work Motivation, Work Discipline, Team Member Performance.*

Abstrak: Kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota di Polres Metro Bekasi Kota, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh anggota Satuan Lalu Lintas (Satlantas) Polres Metro Bekasi Kota yang berjumlah 123 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Secara simultan, kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota di Polres

Metro Bekasi Kota. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,413 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja anggota sebesar 41,3%, sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polres Metro Bekasi Kota.

Kata Kunci: Kompetensi Digital, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Anggota.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen fundamental yang mempengaruhi suksesnya sebuah organisasi, termasuk dalam Lembaga kepolisian seperti Polres Metro Bekasi Kota. Kinerja setiap anggota menjadi ukuran krusial untuk mengevaluasi seberapa efektif organisasi menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam melayani Masyarakat. Berdasarkan penelitian (Hartini & Maradita, 2023) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen internal dan eksternal yang berhubungan dengan kemampuan serta sikap kerja.

Perkembangan teknologi digital yang sangat cepat telah menyebabkan perubahan signifikan dalam cara kerja organisasi, termasuk di bidang publik. Transformasi digital mengharuskan setiap individu dalam organisasi untuk bisa menyesuaikan diri dengan pemanfaatan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. (Nurnabilah, 2025) menyebutkan bahwa keterampilan digital menjadi aspek krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompetensi digital merujuk pada kemampuan seseorang untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dengan efisien dalam tugas pekerjaan. Kemampuan ini mencakup keterampilan teknis, kognitif, serta sosial dalam menggunakan teknologi digital. Penelitian (Elisnawati, 2023) mengindikasikan bahwa kompetensi digital memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain kemampuan digital, semangat kerja juga merupakan elemen krusial yang berdampak pada prestasi anggota. Semangat kerja adalah pendorong yang datang dari dalam diri maupun faktor eksternal untuk meraih tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat (Fatmawati et al. 2025) semangat kerja memiliki keterkaitan positif terhadap peningkatan performa karyawan. Motivasi yang kuat dalam bekerja akan mendorong individu berkontribusi dengan lebih baik, meningkatkan efisiensi, serta mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di sisi lain, motivasi yang kurang dapat berakibat pada penurunan hasil kinerja. Penelitian (Atih Sulastri, 2025) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa motivasi dalam kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kinerja.

Disiplin dalam bekerja juga adalah elemen yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi individu dalam tim. Disiplin kerja adalah wujud ketaatan terhadap peraturan tanggung jawab, serta metode kerja yang ditentukan. Menurut (Agus & Lating, 2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan dampak yang baik terhadap hasil kerja karyawan.

Dalam konteks institusi kepolisian, etika kerja memiliki fungsi yang sangat krusial karena terkait langsung dengan profesionalisme serta integritas personel. Tingkat ketertiban yang tinggi akan menjadikan suasana kerja yang teratur dan efisien. pernyataan ini didukung oleh (Hartini & Maradita, 2023) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak signifikan pada kinerja.

Penelitian oleh (Elisnawati, 2023) menunjukkan bahwa penggabungan beberapa variabel SDM memberikan hasil yang lebih komprehensif dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Fenomena umum yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk pada institusi kepolisian. Kinerja anggota menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Dalam era digital, organisasi dituntut untuk

beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, sehingga kompetensi digital menjadi kebutuhan penting bagi setiap anggota.

Penelitian oleh (Nurnabilah, 2025) Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung pekerjaan. Dalam era digital, kemampuan ini menjadi penting karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, penelitian (Elisnawati, 2023) sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi digital adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik untuk menyelesaikan tugas, yang di era digital saat ini sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja organisasi. Motivasi kerja menunjukkan semangat dalam bekerja yang berasal dari dorongan dari dalam atau luar yang mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seseorang mematuhi peraturan dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan. Jika kemampuan digital, semangat kerja, dan kepatuhan dalam bekerja dimiliki dengan baik, maka akan memengaruhi peningkatan hasil kerja anggota. Sebaliknya, jika ketiga faktor tersebut terlalu rendah, maka kinerja akan menurun. Penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan digital, semangat bekerja, dan rasa tanggung jawab dalam bekerja secara positif dan nyata mempengaruhi hasil kerja karyawan (Agus & Lating, 2023).

Disiplin dalam bekerja dan semangat kerja adalah hal-hal penting yang memengaruhi hasil kerja anggota dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja yang baik akan membuat anggota bekerja dengan rapi, mengikuti peraturan dengan baik, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, sehingga meningkatkan hasil kerja. Namun, jika disiplin kerja rendah, bisa terjadi keterlambatan, pelanggaran aturan, dan penurunan kualitas pekerjaan. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi bisa membuat semangat, produktivitas, dan rasa tanggung jawab anggota semakin baik dalam menjalankan tugas, sedangkan motivasi yang rendah bisa menyebabkan penurunan kinerja, kurangnya kemauan untuk bertindak, dan hasil kerja yang tidak memuaskan. Maka itu, sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara disiplin kerja dan motivasi kerja agar bisa mencapai kinerja anggota yang terbaik. Penelitian menunjukkan bahwa sikap disiplin dan semangat bekerja memiliki dampak baik dan nyata terhadap hasil kerja anggota atau karyawan (Permana & Rachmawati, 2024).

Dalam organisasi polisi, menjaga disiplin kerja sangat penting agar tetap profesional dan tugas bisa berjalan dengan baik. Polisi harus mengikuti aturan, melakukan pekerjaan sesuai cara yang benar, dan bertanggung jawab dalam melayani masyarakat. Disiplin dalam bekerja akan membuat anggota lebih rajin, teratur, tepat waktu, dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang terbaik. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja bisa menyebabkan penurunan kualitas pelayanan, terlambatnya dalam menyelesaikan tugas, dan kinerja anggota yang tidak optimal. Oleh karena itu, diperlukan adanya disiplin kerja yang selalu diterapkan agar bisa membantu meningkatkan kemampuan kerja para anggota di lingkungan kepolisian (Kiswanul, 2022).

Tabel 1. Tabel “Pra Survei” Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja.	93,9%	6,1%
2	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.	51,5%	48,5%
3	Saya tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin.	72,7%	27,3%
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.	57,6%	42,4%

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan melalui wawancara melalui pesan tertulis (*chat*) dan wawancara secara tatap muka pada 1 April - 5 April 2026, terhadap 33 anggota Polres Metro Bekasi Kota, diperoleh bahwa mengenai tingkat disiplin kerja anggota. Berdasarkan hasil pra-survey, rata-rata persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 68,93%, sedangkan rata-rata persentase responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 31,07%. Persentase ketidaksetujuan tertinggi terdapat pada indikator menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sebesar 48,5%, diikuti indikator bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sebesar 42,4%, serta indikator tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin sebesar 27,3%. Adapun indikator hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja memperoleh persentase ketidaksetujuan terendah yaitu sebesar 6,1%.

Hasil pra-survey tersebut menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar anggota telah memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup baik, masih terdapat beberapa aspek kedisiplinan yang perlu ditingkatkan, terutama dalam kepatuhan terhadap prosedur kerja dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu upaya yang perlu dilakukan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih tertib, efektif, dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terlihat bahwa kinerja anggota merupakan aspek penting yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen organisasi, khususnya di lingkungan Polres Metro Bekasi Kota. Kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja diduga menjadi faktor-faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota. Kompetensi digital diperlukan untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tugas di era teknologi, motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat dan tanggung jawab anggota, sedangkan disiplin kerja menjadi landasan dalam menjaga ketertiban dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota di Polres Metro Bekasi Kota.”

Namun, hasil pra-survei ditemukan bahwa kinerja anggota belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya persentase kelemahan pada beberapa indikator, seperti kualitas pelayanan, ketepatan waktu, serta pencapaian target kerja. Secara spesifik, kelemahan pada indikator kualitas pelayanan ditandai dengan masih ditemukannya keluhan dari masyarakat terkait antrean dan kecepatan respons petugas di unit pelayanan publik seperti SPKT, SIM, dan SKCK pada jam-jam sibuk. Pada indikator ketepatan waktu dan pencapaian target kerja, ditemukan fenomena di mana penyelesaian administrasi berkas perkara penyidikan serta pelaporan berkas bulanan di beberapa unit fungsi masih sering mengalami keterlambatan dari batas waktu (*Standard Operating Procedure*) yang telah ditentukan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris (*empirical gap*), di mana secara teori kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun dalam praktiknya belum sepenuhnya optimal. Selain itu, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Penelitian sebelumnya umumnya hanya mengkaji pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja, atau disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja. Beberapa penelitian juga dilakukan pada sektor non-kepolisian atau menggunakan variabel tambahan seperti lingkungan kerja atau stres kerja. Oleh karena itu, masih terdapat keterbatasan penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks institusi kepolisian, khususnya di Polres Metro Bekasi Kota. (Agustiansyah, 2024).

Dari sisi teori *theoretical gap*, Terdapat kesenjangan antara teori dan kondisi empiris, di mana secara teori kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun pada kenyataannya kinerja anggota di Polres Metro Bekasi Kota masih belum optimal. Selain itu, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten terkait pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja.

Urgensi Berdasarkan adanya kesenjangan tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara lebih komprehensif pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilakukan guna mengetahui secara lebih mendalam pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada penggabungan ketiga variabel utama, yaitu kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam satu model penelitian, serta penerapannya pada konteks institusi kepolisian di era digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Lalu Lintas (Satlantas), jumlah total anggota pada Satlantas tersebut adalah sebanyak 123 anggota di Polres Metro Bekasi Kota. Dengan melibatkan seluruh anggota sebagai populasi, diharapkan data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja anggota satlantas di Polres Metro Bekasi Kota. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini Adalah teknik Sampling Jenuh (*sensus*). Menurut (Sugiyono 2022), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi anggota Satlantas Polres Metro Bekasi Kota relatif kecil dan terukur, yaitu 123 orang. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 123 seluruh anggota Satlantas Polres Metro Bekasi Kota. Dalam penelitian ini, penulis melaksanakan kegiatan peneliti di Kapolres Metro Bekasi Kota di Jl. Pangeran Jayakarta No.28 Harapan Mulya, Medan Satria Kota Bekasi, Jawa Barat 17143. Pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Maret 2026, sesuai dengan jadwal kegiatan penelitian yang telah disusun dan diuraikan sebagai berikut. Data primer diperoleh langsung dari Polres Metro Bekasi Kota melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan angket. Sumber data sekunder meliputi laporan kinerja anggota di Polres Metro Bekasi Kota, data absensi anggota, catatan disiplin, pelanggaran, serta penghargaan anggota, dan dokumen yang berkaitan dengan pelatihan serta pengembangan kompetensi digital. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel kompetensi digital, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja anggota. Metode Analisis Data menggunakan uji validitas, Uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Polres Metro Bekasi Kota merupakan satuan organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) yang berada di bawah jajaran Polda Metro Jaya. Polres Metro Bekasi Kota memiliki tanggung jawab dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas), menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah hukum Kota Bekasi.

Pembentukan Polres Metro Bekasi Kota tidak terlepas dari perkembangan Kota Bekasi yang mengalami pertumbuhan penduduk dan pembangunan yang sangat pesat. Seiring meningkatnya kompleksitas permasalahan keamanan dan pelayanan publik, dilakukan pemekaran wilayah kepolisian sehingga pada tahun 2001 terbentuk Polres Metro Bekasi Kota untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas kepolisian di wilayah perkotaan.

Wilayah hukum Polres Metro Bekasi Kota meliputi seluruh kecamatan yang berada di Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Dalam menjalankan tugasnya, Polres Metro Bekasi Kota didukung oleh berbagai satuan fungsi, seperti Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim), Satuan Lalu Lintas (Satlantas), Satuan Intelijen dan Keamanan (Satintelkam), Satuan Pembinaan Masyarakat (Satbinmas), Satuan Samapta, serta satuan fungsi lainnya yang bertujuan mendukung terciptanya situasi keamanan yang kondusif.

Tugas pokok Polres Metro Bekasi Kota meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, serta pencegahan dan penanggulangan berbagai bentuk gangguan keamanan. Selain itu, Polres Metro Bekasi Kota juga memberikan berbagai layanan publik seperti penerbitan Surat Keterangan

Catatan Kepolisian (SKCK), pelayanan Surat Izin Mengemudi (SIM), serta pelayanan kepolisian lainnya yang dibutuhkan masyarakat.

Sebagai institusi penegak hukum, Polres Metro Bekasi Kota terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dan transformasi digital sesuai dengan program Polri Presisi (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan). Upaya tersebut dilakukan untuk mewujudkan pelayanan yang profesional, modern, dan terpercaya sehingga mampu memenuhi harapan masyarakat Kota Bekasi terhadap pelayanan kepolisian yang berkualitas. Dengan dikeluarkannya Peraturan Kapolri (Perkap) Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian di tingkat Kewilayahan, maka nama Polres Metro Bekasi berubah menjadi Polres Kota Bekasi Kota (Polresta Bekas Kota).

Satuan Lalu Lintas (Satlantas) Polres Metro Bekasi Kota merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres Metro Bekasi Kota dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan fungsi lalu lintas di wilayah hukum Kota Bekasi. Satlantas memiliki peran penting dalam mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas (Kamseltibcarlantas) guna mendukung aktivitas masyarakat serta menciptakan budaya tertib berlalu lintas.

Dalam melaksanakan tugasnya, Satlantas Polres Metro Bekasi Kota menyelenggarakan berbagai kegiatan yang meliputi pembinaan masyarakat lalu lintas, pendidikan dan rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi, patroli dan pengaturan lalu lintas, penegakan hukum terhadap pelanggaran lalu lintas, serta penanganan kecelakaan lalu lintas. Berbagai kegiatan tersebut dilakukan untuk meminimalisir pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas serta meningkatkan keselamatan pengguna jalan.

Sebagai salah satu satuan fungsi di lingkungan Polres Metro Bekasi Kota, Satlantas juga bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, seperti pelayanan penerbitan dan perpanjangan Surat Izin Mengemudi (SIM), pengawalan kegiatan masyarakat, pelayanan informasi lalu lintas, serta edukasi keselamatan berlalu lintas. Pelayanan tersebut dilakukan secara profesional dengan mengedepankan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan kemudahan akses bagi masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di Satuan Lalu Lintas (Satlantas) Polres Metro Bekasi Kota, dengan objek penelitian yaitu seluruh anggota Satlantas Polres Metro Bekasi Kota berjumlah 123 anggota. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Digital (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Anggota (Y). Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada bulan Mei 2026 dengan rincian penyebaran kuesioner yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	123	100%
Kuesioner yang Kembali	123	100%
Kuesioner yang tidak Kembali	0	0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 123 responden kuesioner, dengan jumlah kuesioner yang dikembalikan sebanya 123 kuesioner atau memiliki tingkat presentase pengembalian sebesar 100%. Pada penelitian ini terdapat beberapa macam karakteristik responden yang teridentifikasi atau dapat dikategorikan berdasarkan umur, jenis kelamin, dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
----------------------	---------------	-------------------

Laki Laki	85	69,1%
Perempuan	38	30,9%
Jumlah	123	100%

Berdasarkan tabel dan diagram 3 di atas, dapat diketahui bahwa dari 123 responden, sebanyak 85 orang (69,1%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 38 orang (30,9 %) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yang mencerminkan komposisi SDM di organisasi yang diteliti.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 30	48	39%
31 – 40	47	38,2%
41 – 50	23	18,7%
>50	5	4,1%
Jumlah	123	100%

Berdasarkan tabel 4. diketahui persentase responden ditinjau dari usia pada Polres Metro Umur paling banyak yakni berada dalam rentang usia 20-30 tahun yakni 48 responden dengan presentase 39% sedangkan yang memiliki usia 31-40 tahun yakni 47 responden dengan presentase 38,2% serta tidak ada yang bekerja diatas usia 50 tahun. Berdasarkan hasil tersebut, mampu disimpulkan bahwa responden Polres Metro didominasi oleh usia dengan rentang 20-30 tahun.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

Pangkat	Jumlah	Presentase
Pamen (Perwira Menengah)	48	39%
Pama (Perwira Pertama)	47	38,2%
Bintara	23	18,7%
Tamtama	5	4,1%
Jumlah	123	100%

Berdasarkan Tabel 5. diketahui persentase responden ditinjau dari pangkat pada Polres Metro Bekasi Kota umur paling banyak yakni Pamen (Perwira Menengah) yakni berada dalam rentang usia 20-30 tahun.

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur tingkat valid atau sah nya pertanyaan suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS Version 23. Uji validitas pada penelitian digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada Tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 123 responden. Untuk pengujian validitasnya, maka peneliti membandingkan person correlation setiap butir soal dengan tabel r produk moment. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini dengan $n=123$, maka didapatkan df sebesar $123-2=121$ dan $\alpha = 5\%$ maka nilai r_{tabel} sebesar 0.1771.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kompetensi Digital

No	Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	X1.1	0.623	0,1771	Valid
2	X1.2	0.506	0,1771	Valid
3	X1.3	0.575	0,1771	Valid
4	X1.4	0.608	0,1771	Valid
5	X1.5	0.623	0,1771	Valid
6	X1.6	0.529	0,1771	Valid
7	X1.7	0.492	0,1771	Valid
8	X1.8	0.583	0,1771	Valid
9	X1.9	0.599	0,1771	Valid
10	X1.10	0.569	0,1771	Valid

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Kompetensi Digital (X1) yang terdiri dari 10 item (X1.1 hingga X1.10) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung seluruh item berkisar antara 0,492 hingga 0,623, yang seluruhnya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,1771. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi Digital (X1) layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	X2.1	0.578	0,1771	Valid
2	X2.2	0.530	0,1771	Valid
3	X2.3	0.625	0,1771	Valid
4	X2.4	0.604	0,1771	Valid
5	X2.5	0.605	0,1771	Valid
6	X2.6	0.569	0,1771	Valid
7	X2.7	0.567	0,1771	Valid
8	X2.8	0.486	0,1771	Valid

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) yang terdiri dari 8 item (X2.1 hingga X2.8) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung seluruh item berkisar antara 0,486 hingga 0,625, yang seluruhnya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,1771. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	X3.1	0.503	0,1771	Valid
2	X3.2	0.548	0,1771	Valid

3	X3.3	0.513	0,1771	Valid
4	X3.4	0.648	0,1771	Valid
5	X3.5	0.539	0,1771	Valid
6	X3.6	0.498	0,1771	Valid
7	X3.7	0.658	0,1771	Valid
8	X3.8	0.491	0,1771	Valid
9	X3.9	0.540	0,1771	Valid
10	X3.10	0.603	0,1771	Valid

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X3) yang terdiri dari 10 item (X3.1 hingga X3.10) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung seluruh item berkisar antara 0,491 hingga 0,648, yang seluruhnya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,1771. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X3) layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Anggota

No	Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	Y1	0.494	0,1771	Valid
2	Y2	0.468	0,1771	Valid
3	Y3	0.465	0,1771	Valid
4	Y4	0.520	0,1771	Valid
5	Y5	0.410	0,1771	Valid
6	Y6	0.468	0,1771	Valid
7	Y7	0.486	0,1771	Valid
8	Y8	0.451	0,1771	Valid
9	Y9	0.491	0,1771	Valid
10	Y10	0.475	0,1771	Valid

Berdasarkan Tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Kinerja Anggota (Y) yang terdiri dari 10 item (Y1 hingga Y10) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung seluruh item berkisar antara 0,410 hingga 0,520, yang seluruhnya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,1771. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen penelitian yang digunakan, dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali atau paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan reabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data kuesioner dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan Teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrument. Nilai correlated item total correlation dalam suatu indicator agar dinyatakan handal adalah minimal 0.60. Berikut merupakan hasil dari uji reabilitas dari masing-masing variabel.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.770	0.60	Relibel
Motivasi Kerja (X2)	0.703	0.60	Relibel
Disiplin Kerja (X3)	0.746	0.60	Relibel
Kinerja Anggota (Y)	0.602	0.60	Relibel

Berdasarkan Tabel 10 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Variabel Kompetensi Digital (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.770, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.703, Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.746, dan Kinerja Anggota (Y) sebesar 0.602. Seluruh nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai kritis 0,60. Hal menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel dan konsisten sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah kolmogorov-Sminov (KS).

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88480451
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.036
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 11 diatas, hasil uji normalitas menggunakan One-Sample KolmogorovSmirnov Test menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Faktor (VIF).

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.929	1.077
	X2	.890	1.124

X3	.915	1.092
----	------	-------

Berdasarkan Tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi Digital (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,929 dengan VIF sebesar 1,077, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,890 dengan VIF sebesar 1,124, dan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,915 dengan VIF sebesar 1,092. Seluruh variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* dan uji glesjer. Berikut merupakan hasil dari analisis *scatter plot* yang tertera pada gambar dibawah ini.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.465	2.059		.711	.478
X1	.040	.036	.105	1.112	.269
X2	-.025	.042	-.057	-.595	.553
X3	5.962E-5	.039	.000	.002	.999

Berdasarkan Tabel 13 diatas, dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Penyebaran titik yang acak tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi Digital (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Anggota (Y). Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.650	3.525		4.440	.000
Kompetensi Digital	.252	.061	.297	4.133	.000
Motivasi Kerja	-.234	.082	-.211	-2.852	.005
Disiplin Kerja	.532	.066	.586	8.087	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 14, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 15,650 + 0,252X_1 - 0,234X_2 - 0,532X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antara Kompetensi Digital (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3)

terhadap Kinerja Anggota (Y). Nilai konstanta sebesar 15,650 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi Digital, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja dianggap bernilai nol, maka Kinerja Anggota diprediksi memiliki nilai sebesar 15,650.

Koefisien regresi Kompetensi Digital (X_1) sebesar 0,252 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi Digital sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Anggota sebesar 0,252 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi digital yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Sementara itu, koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar -0,234 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan menurunkan Kinerja Anggota sebesar 0,234 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, Motivasi Kerja memiliki hubungan negatif terhadap Kinerja Anggota berdasarkan model regresi yang diperoleh.

Selanjutnya, koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar -0,532 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan menurunkan Kinerja Anggota sebesar 0,532 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Dengan demikian, berdasarkan persamaan regresi yang dihasilkan, Disiplin Kerja memiliki hubungan negatif terhadap Kinerja Anggota.

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Menyatakan bahwa apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan $df = n - k - 1 = 123 - 3 - 1 = 119$, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,012.

Tabel 15. Hasil Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.650	3.525		4.440	.000
	Kompetensi Digital	.252	.061	.297	4.133	.000
	Motivasi Kerja	-.234	.082	-.211	-2.852	.005
	Disiplin Kerja	.532	.066	.586	8.087	.000

Berdasarkan hasil uji parsial yang disajikan pada Tabel 15, dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi Digital (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,133 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,980 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula kinerja anggota yang dihasilkan.

Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar -2,852 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y). Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) ditolak. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja justru diikuti dengan penurunan kinerja anggota. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja anggota sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan kondisi tersebut.

Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 8,087 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,980 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula kinerja anggota yang dihasilkan.

Tabel 16. Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	713.696	3	237.899	27.883	.000 ^b
	Residual	1015.296	119	8.532		
	Total	1728.992	122			

Berdasarkan Tabel 16 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 27.883 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Kompetensi Digital (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y). Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah fit dan dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Anggota.

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol atau satu. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi (R²) yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.398	2.921

Berdasarkan Tabel 17 di atas, nilai Adjusted R Square sebesar 0.398 yang berarti bahwa variabel Kinerja Anggota (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 3,98%, sedangkan sisanya sebesar 1,58% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Bagian ini membahas hasil penelitian mengenai pengaruh Kompetensi Digital (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Anggota (Y), baik secara parsial maupun simultan. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan hasil uji hipotesis dengan teori dan penelitian terdahulu yang relevan.

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kompetensi digital memperoleh nilai koefisien regresi (β) sebesar 0.252, nilai t hitung = 4.133, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($1.980 > 1.977$) sehingga H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Metro Bekasi Kota. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elisnawati (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nurnabilah (2025) juga membuktikan bahwa semakin tinggi kemampuan digital seseorang, semakin tinggi pula produktivitas dan kualitas hasil kerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel motivasi kerja memperoleh nilai koefisien regresi (β) sebesar -0.234 (bernilai negatif), nilai t hitung = -2.852, dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($-2.852 > 1.977$) sehingga H_2 diterima, namun arah hubungan yang dihasilkan adalah negatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Manalu (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat penelitian lain yang juga menemukan koefisien motivasi bernilai negatif terhadap kinerja pada kondisi tertentu, sehingga menunjukkan bahwa hubungan motivasi dan kinerja tidak selalu positif dan dapat dipengaruhi oleh faktor

organisasi maupun karakteristik responden. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja anggota di Polres Metro Bekasi Kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki anggota, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang berlebihan atau tidak diimbangi dengan faktor pendukung lainnya seperti kompetensi dan disiplin kerja dapat menyebabkan tekanan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel disiplin kerja memperoleh nilai koefisien regresi (β) sebesar 0.532, nilai t hitung = 8.087, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($8.087 > 1,977$) sehingga H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Metro Bekasi Kota. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agus & Lating (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hartini & Maradita (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung = 27.883, sedangkan F tabel 2.68 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($27.883 > 2.68$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polres Metro Bekasi Kota. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,112 menunjukkan bahwa sebesar 11,2% variasi kinerja anggota dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 88,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agus & Lating (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Atih Sulastri (2025) juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota di Polres Metro Bekasi Kota melalui analisis regresi linear berganda, ditarik beberapa kesimpulan utama. Pertama, kompetensi digital terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Semakin baik penguasaan teknologi informasi, pengoperasian aplikasi digital, serta pengelolaan data yang dimiliki anggota, maka semakin efektif dan efisien pula pelaksanaan tugas-tugas kepolisian di lapangan.

Di sisi lain, temuan menarik memperlihatkan bahwa motivasi kerja justru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi tidak serta-merta mendorong kinerja yang lebih optimal. Tinggi rendahnya dorongan kerja tersebut masih sangat terbentur oleh faktor eksternal lainnya, seperti tingginya beban kerja, tekanan pekerjaan, sistem penghargaan yang belum ideal, hingga kurangnya dukungan organisasi. Oleh karena itu, dorongan motivasi perlu diimbangi dengan tata kelola organisasi yang sehat agar mampu berdampak positif pada hasil kerja anggota.

Sementara itu, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepatuhan pada aturan, ketepatan waktu, rasa tanggung jawab, serta konsistensi dalam bertugas menjadi fondasi utama dalam mengoptimalkan hasil kerja para anggota. Secara simultan, kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Metro Bekasi Kota. Penguatan ketiga faktor ini secara terpadu sangat penting untuk mewujudkan sumber daya manusia yang lebih profesional, efektif, dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

REFERENSI

- Agus, And Ali Lating. 2023. "Kompetensi Digital, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Indah Logistik Pekanbaru." *Bening* 10(2): 50–60. Doi:5. Liana Et Al. (2023). <https://doi.org/10.33373/Bening.V10i2.5695>
- Agustiansyah, Firly. 2024. "Literature Review : Peran Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Interdisipliner Indonesia* 01(01): 11–16.
- Atih Sulastri, Mila Karmelia. 2025. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tunas Muda Seruni." *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen* 3(2): 105–15. Doi:10.32897/Jiim.2025.3.2.4100.
- Elisnawati. 2023a. "Pengaruh Kompetensi Digital , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan." 05(03): 8308–23.
- Elisnawati, Masdar. 2023b. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Mirai Managemnt* 3(2): 169–85. Doi:1. Elisnawati & Masdar (2023) <https://doi.org/10.31004/Joe.V5i3.1619>.
- Fatmawati, lin, Sonny Hersona, Gusganda Suria, Magister Manajemen, And Universitas Singaperbangsa. 2025. "Pengaruh Kompetensi Digital , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Karawang The Influence Of Digital Competence , Work Motivation , And Work Environment On Employee Performance At The." 6: 5250–71.
- Hartini Maradita, Fendi, And I. 2023. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia* 8(2).
- Kiswanul, & Anisa. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong." 7.
- Manalu. 2020. "Volume 7 No . 1 Tahun 2020 Volume 7 No . 1 Tahun 2020 Karyawan Merupakan Tolak Ukur Keberhasilan Dalam Sebuah Perusahaan . Setiap Organisasi Maupun Perusahaan Menginginkan Keberhasilan Dan Pencapaian Yang Sukses Sehingga Diperlukan Pencapaian Maksimal . S." 7(1): 100–113
- Nurnabilah, Deri. 2025. "Pengaruh Kompetensi Digital Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smpn 29 Bandung." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3(1): 1. Doi:10.33603/Jibm.V3i1.2191.
- Permana, Dhani, And Susan Rachmawati. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 2: 20–27.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.