

**OPTIMALISASI KINERJA ANGGOTA PJR DITLANTAS
MELALUI KOMPETENSI DAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP
KINERJA DI POLDA METRO JAYA**

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Mencapai Derajat Program Studi Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : Andi Prasetyo

NIM : 20402300329

**PROGRAM MAGISTER (S2) MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG 2024**



HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

OPTIMALISASI KINERJA ANGGOTA PJR DITLANTAS MELALUI KOMPETENSI DAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA DI POLDA METRO JAYA

Disusun Oleh :

Nama : Andi Prasetyo

NIM : 20402300329

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan sidang panitia ujian Tesis Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 9 Desember 2024

Pembimbing,



Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si

NIK. 210492029

LEMBAR PENGESAHAN TESIS
OPTIMALISASI KINERJA ANGGOTA PJR DITLANTAS MELALUI
KOMPETENSI DAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA
DI POLDA METRO JAYA

Disusun Oleh:

Nama : Andi Prasetyo

NIM : 20402300329

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal, 8 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

Penguji II



Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si
NIK. 210492029

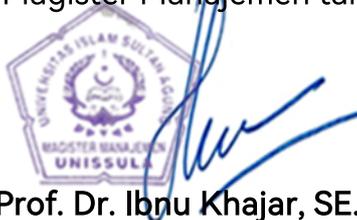


Prof. Dr. Drs Mulyana, MSi
NIK. 210490020



Prof. Dr. Mutamimah, SE, MSi
NIK. 210491026

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Magister Manajemen tanggal 8 Desember 2024



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
Ketua Program Studi Magister Manajemen

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

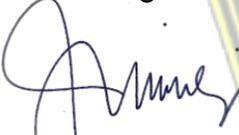
Nama : Andi Prasetyo
NIM : 20402300329
Program studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul "Optimalisasi Kinerja Anggota Pjr Ditlintas Melalui Kompetensi Dan Motivasi Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Di Polda Metro Jaya " merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan.

Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 9 Desember 2024

Pemimbing


Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si
NIK. 210492029

Yang Menyatakan


Andi Prasetyo
NIM: 20402300329

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Prasetyo
NIM : 20402300329
Program studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir Tesis dengan judul :

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS
OPTIMALISASI KINERJA ANGGOTA PJR DITLANTAS MELALUI
KOMPETENSI DAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA
DI POLDA METRO JAYA**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

2024

Semarang, 9 Desember

Yang menyatakan,



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis; 1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja anggota Polri 2) Mengetahui Motivasi Kerja terhadap kinerja anggota Polri 3) Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin anggota Polri 4) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin anggota Polri 5) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja anggota Polri melalui disiplin sebagai variabel intervening? 6) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri melalui disiplin sebagai variabel intervening

Jenis penelitian adalah survei yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan menganalisis sampel dari populasi yang tersedia. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan penelitian: asosiatif dan kuantitatif. Jumlah sampel 67 teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan regresi sederhana dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini adalah 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polri pada Dirlantas PMJ 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polri pada Dirlantas PMJ 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dirlantas PMJ 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dirlantas PMJ 4) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polri pada Dirlantas PMJ 5) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota Polri melalui Motivasi Kerja pada Dirlantas PMJ 6) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota melalui Motivasi Kerja pada Dirlantas PMJ

Kata kunci : Kompetensi, motivasi, kinerja dan disiplin

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze; 1) The Influence of Competency on the Performance of Polri members 2) The Influence of Work Motivation on the performance of Polri members 3) The Influence of Competency on the Discipline of Polri members 4) The influence of Work Motivation on the Discipline of Polri members 5) The Influence of Competency on the Performance of Polri members through discipline as an intervening variable? 6) Work motivation influences the performance of Polri members through discipline as an intervening variable

This type of research is a survey used to collect data by analyzing samples from the available population. This research uses two research approaches: associationative and quantitative. The total sample is 67 sampling techniques using saturated samples. Data analysis uses simple regression and path analysis.

The results of this research are 1) Competency has a positive and significant effect on the performance of Polri members at the PMJ Traffic Directorate 2) Work Discipline has a positive and significant effect on the Performance of Polri members at the PMJ Traffic Directorate 3) Competency has a positive and significant effect on Work Motivation at the PMJ Traffic Directorate 4) Work Discipline has a positive and significant effect on Work Motivation at the PMJ Traffic Directorate 5) Work Motivation has a positive and significant effect on the Performance of Polri members at the PMJ Traffic Directorate 6) Competency has a significant influence on the Performance of Polri members through Work Motivation at the PMJ Traffic Directorate 6) Work Discipline has a significant effect on member Performance through Motivation Works at PMJ Traffic Directorate

Keywords: Competence, motivation, performance and discipline

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

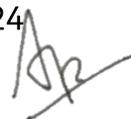
1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis .
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku dan Ketua Program Magister

Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Dr.Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si, selaku dosen Pembimbing
5. Prof.Dr.Drs Mulyana,MSi selaku dosen penguji I yang memberikan kritik dan saran untuk perbaikan
6. Prof.Dr.Mutamimah ,SE,MSi selaku penguji II yang memberikan masukan dan arahan demi kesempurnaan tesis ini.
7. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan pembelajaran.
8. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
9. edua org tua Bpk Mistar dan ibu Mujinah , istri Wenia Yustishia , kedua anak kami Andaru Khanza Prastisia dan Aisyana Kinandari Prastisia, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
- 10.Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
- 11.Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, November
2024



Andi Prasetyo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	
1	
1.2 Rumusan Masalah	
7	
1.3 Rumusan Masalah	
7	

	1.4	Manfaat Penelitian	
8			
BAB II		KAJIAN PUSTAKA	
	2.1	Kajian Teori.....	9
9	2.1.1	Kinerja Anggota	
	2.1.2	Kompetensi	
15			
	2.1.3	Disiplin Kerja	23
	2.1.4	Motivasi Kerja	30
	2.2	Kerangka Konseptual	
38			
	2.3	Hipotesis Penelitian	48
BAB III		METODOLOGI PENELITIAN	
	3.1	Jenis Penelitian	
50			
	3.2	Populasi dan sampel	
50			
	3.3	Jenis dan Sumber Data	
50			
	3.4	Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	
52			
	3.5	Metode Pengumpulan Data	
54			
	3.6	Teknik Analisis Data	
56			
BAB IV		HASIL DAN PEMBAHASAN	
	4.1	Deskripsi Hasil Penelitian	
58			
	4.2	Analisis Data	67
	4.3	Analisis Data	67

	4.4	Pembahasan	
86			
BAB V		PENUTUP	
	5.1	Simpulan	
95			
	5.2	Implikasi	
96			
	5.3	Keterbatasan Penelitian	
97			
	5.4	Agenda Penelitian Mendatang	
97			
DAFTAR PUSTAKA			98



DAFTAR TABEL

Tabel	3.1	Indikator	Kinerja	Karyawan	52
				
Tabel	3.2	Indikator		Kompetensi	53
				
Tabel	3.3	Indikator	Motivasi	Kerja	53
				
Tabel	3.4	Indikator	Disiplin	Kerja	54
				
Tabel	3.5	Indikator		skala	55
		likert		
Tabel	4.1	Deskriptif	Responden	Berdasarkan Jenis Kelamin	59
				
Tabel	4.2	Deskriptif	Responden	Berdasarkan Usia	60
				
Tabel	4.3	Deskriptif	Responden	Berdasarkan Pendidikan	63
				
Tabel	4.4	Skor Kuesioner	Untuk Variabel	Kinerja anggota	61
		Polri (Y).			
Tabel	4.5	Skor Kuesioner	Untuk Variabel	Kompetensi	63
		(X1).....			
Tabel	4.6	Skor Kuesioner	Untuk Variabel	Disiplin Kerja	64
		(X2).....			
Tabel	4.7	Skor Kuesioner	Untuk Variabel	Motivasi Kerja	66
		(Z).....			
Tabel	4.8	Uji		Normalitas	68
				
Tabel	4.9	Uji		Multikolinearitas	69
				
Tabel	4.10	Pedoman	untuk	Membaca dan	
		Menginterpretasikan		Koefisien	71
		Determinasi		

Tabel	4.11	Output Ringkasan Variabel X1 Dengan Variabel Y	71
		
Tabel	4.12	Output Ringkasan Variabel X2 Dengan Variabel Y	73
		
Tabel	4.13	Output Ringkasan Variabel X1 Dengan Variabel Z	75
		
Tabel	4.14	Output Ringkasan Variabel X2 Dengan Variabel Z	76
		
Tabel	4.15	Output Ringkasan Coefficients Uji Regresi Antara Variabel X1, Z dan Y	78
		
Tabel	4.16	Output Ringkasan Coefficients Uji Regresi Antara Variabel X2, Z dan Y	80
		
DAFTAR GAMBAR			
Gambar	2.1	Kerangka konseptual	Penelitian 48
		
Gambar	3.7	Gambar Path Analysis	57
		
Gambar	4.1	Output Hasil Sobel Test Antara X1 Terhadap Y dan Z Sebagai Mediasi	79
		
Gambar	4.2	Output Hasil Sobel Test Antara X2 Terhadap Y dan Z Sebagai Mediasi	81
		



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Kuisiner	Penelitian
.....			107
Lampiran 2	Tabulasi Data	111
Lampiran 3	Analisis Data	126

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah individu yang bekerja untuk sebuah organisasi dalam peran perencana dan pelaksana untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting. Ini mencakup ketersediaan dan kemampuan SDM.

Untuk mencapai sasaran dan mencapai tujuan organisasi, kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia sangat penting. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, organisasi tidak dapat lagi berdiam diri dan akan terlindas oleh zaman. Pada era sekarang ini, tidak mungkin bagi individu atau organisasi untuk tidur di tengah perkembangan yang cepat di semua bidang. Sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi.

Pada tahun 2000, Hasibuan Malayu SP menyatakan bahwa "Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu/interaksi antara Daya Pikir (akal budi) yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman dengan Daya Fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia".

Daya pikir adalah kecerdasan (modal dasar) yang dibawa oleh manusia sejak lahir yang memberi mereka kemampuan untuk melakukan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau dengan daya fisik. Dengan menggunakan daya pikir mereka, manusia mampu mengembangkan berbagai ide dan solusi untuk masalah yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia. Intelligence Quotient (IQ) dan Emotional Quotient (EQ) adalah dua faktor yang menentukan tingkat kecerdasan manusia.

Skill fisik adalah keterampilan yang dapat dipelajari melalui latihan dan usaha; namun, kemampuan manusia ditentukan oleh kemampuan fisik dan mental. Oleh karena itu, manusia sangat penting dalam kegiatan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Peralatan canggih seperti laptop dan CCTV, misalnya, dibuat untuk meringankan pekerjaan fisik manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) penting untuk organisasi karena segala potensi sumber daya manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Sumber daya seperti waktu, tenaga, dan kemampuan manusia (baik mental maupun fisik) dapat digunakan secara efektif dan terpadu untuk kepentingan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Meskipun organisasi memiliki modal besar, teknologi canggih, dan sumber daya alam yang melimpah, keberhasilan organisasi tidak dapat dicapai jika

organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memahaminya. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting sebagai komponen utama dan pengendali keberhasilan organisasi.

Oleh karena itu, dari dua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat mempengaruhi seberapa baik sebuah organisasi; apakah itu akan menjadi organisasi yang baik, itu harus, dan jika tidak, itu akan menjadi buruk. Kesuksesan atau kegagalan sebuah organisasi bergantung pada seberapa baik mereka mengelola sumber daya manusianya, yang menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi.

SDM (Sumber Daya Manusia) dan kinerja merupakan dua konsep yang saling berkaitan erat dalam konteks organisasi atau perusahaan. SDM mencakup semua orang yang bekerja di dalam sebuah organisasi. SDM bukan hanya karyawan atau pekerja, tetapi mencakup seluruh potensi, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki individu dalam mendukung tujuan organisasi. SDM dikelola melalui manajemen SDM, yang mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, hingga penilaian kinerja. Sedangkan Kinerja mencakup efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik mengindikasikan bahwa tugas dan tanggung jawab dikelola dengan baik, waktu digunakan secara produktif, dan hasil yang diharapkan

tercapai atau bahkan terlampaui.

Kinerja SDM dapat ditingkatkan melalui berbagai pendekatan strategis yang melibatkan aspek manajemen, pengembangan individu, dan peningkatan lingkungan kerja. Pendekatan tersebut harus memperhatikan faktor dari luar (ekstern) dan faktor dari dalam diri (intern).

Sesuatu yang mampu menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu hal disebut sebagai motivasi. Motivasi seseorang dapat menjadi alasan untuk memberikan kinerja dan juga mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan penelitian Thoni, dkk (2018) motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan bagi kinerja, bagi kepuasan kerja dan juga memberikan pengaruh signifikan bagi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dimana motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak dan pengaruh bagi kinerja. Turunnya semangat kerja menurut Nitisemito (1992) dalam Tohardi (2002) memiliki beberapa ciri yaitu pertama, turun atau rendahnya produktivitas kerja. Kedua, tingkat absensi yang tinggi. Ketiga, tingkat perpindahan buruh yang tinggi. Keempat, tingkat kerusakan yang tinggi. Kelima, kegelisahan terdapat dimanamana. Keenam, tuntutan yang sering kali terjadi. Ketujuh, pemogokan.

Perubahan energi dalam diri seseorang, yang ditandai dengan munculnya perasaan, dan didahului dengan tanggapan terhadap

adanya tujuan, dikenal sebagai motivasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mangkunegara (2009), motivasi adalah kondisi atau kekuatan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang positif terhadap lingkungan kerja memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja terbaik. Upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan adalah tiga komponen utama motivasi. Oleh karena itu, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan reaksi terhadap suatu tindakan. Adanya komponen suatu tujuan mendorong motivasi dalam diri manusia. Sehubungan dengan tujuan ini tentang kebutuhan, dapat dikatakan bahwa motivasi tidak akan ada jika tidak dirasakan adanya kebutuhan. Seperti yang dijelaskan oleh Mc. Gregor dalam Gomes (2003), manusia memiliki kecenderungan yang mirip dengan teori X dan teori Y. Teori X mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif, jadi karyawan harus dimotivasi. Dalam konteks Polri pendapat tersebut menunjukkan bahwa setiap pemimpin dari satuan tertinggi samapi terendah harus dapat memahami sifat anggota mereka sebelum agar mempunyai motivasi yang baik.

Pemimpin Polri dapat memotivasi karyawan mereka dengan melihat bagaimana masing-masing sifat karyawan mereka berbeda

dan bagaimana mereka memberikan insentif kepada mereka. Oleh karena itu, karyawan harus dimotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Penilaian kinerja dan motivasi memungkinkan tercapainya tujuan organisasi dan tujuan pribadi. Kebutuhan seseorang, keinginan, tindakan, dan keputusan adalah rantai yang membentuk pemberian motivasi kepada seseorang. Faktor utama dalam pemberian motivasi adalah kebutuhan dan pengarahan perilaku. Motivasi harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi jelas, anggota staf dapat dengan mudah memahami dan menerapkannya.

Selain motivasi kedisiplinan juga diperlukan dalam setiap menjalankan tugas agar kinerja menjadi baik. Mengenai kedisiplinan di tubuh Polri tercantum dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (PERKAP) No. 14 tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota Polri. Namun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kendala dalam usaha menciptakan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja personel Polri. Faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya disiplin kerja anggota Polda Metro Jaya diantaranya : 1. Masih banyaknya personel Polri yang lalai dalam melaksanakan tugas 2. Masih tingginya personel Polri yang mangkir dalam bekerja 3. Masih tingginya personel Polri yang datang terlambat dalam melakukan apel kerja.

Uraian mengenai kinerja diatas jika dikaitkan dengan institusi kepolisian sangat penting. Karena kinerja polisi adalah bentuk tanggung jawab kepada masyarakat. Dalam konteks pengawasan anggota Polri ada dua yaitu intern dan ekstern. Pengawas intern Divisi Protram dan Irwasum sedangkan pengawa eksternal adalah Kopolnas, Komisi III DPR, Komnas HAM, dan Ombudsman. Pengawan ini bukan dalam rangka mencari kesalahan tetapi untuk meminimalisir kesalahan atau kekurangan dan meningkatkan kinerja Polri.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi Sumber Daya Manusia. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan antara lain: Kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan serta variabel intervensinya yaitu Kepuasan Kerja. Oleh karena itu peneliti mengambil judul "Optimalisasi Kinerja Anggota PJR Ditlantas Melalui Kompetensi Dan Motivasi Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Di Polda Metro Jaya".

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana cara meningkatkan Kinerja Anggota Polri. Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja anggota Polri?
2. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri ?
3. Bagaimanakah Kompetensi Berpengaruh terhadap Disiplin anggota Polri?
4. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin anggota Polri ?
5. Bagaimanakah Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja anggota Polri melalui disiplin?
6. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri melalui disiplin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan pada Anggota Polda Metro Jaya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia, maka tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja anggota Polri.
2. Untuk menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri
3. Untuk menganalisis Kompetensi Berpengaruh terhadap Disiplin anggota Polri.

4. Untuk menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin anggota Polri
5. Untuk menganalisis Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja anggota Polri melalui disiplin sebagai variabel intervening.
6. Untuk menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri melalui disiplin sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis
 - a. Bagi penulis penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia dan teori pengambilan keputusan.
 - b. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat dijadikan acuan dan menambah pengetahuan untuk menyusun di bidang yang sama.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan deskripsi dan input informasi bagi Anggota PJR Ditlantas mengenai Kinerja Melalui Kompetensi Dan Motivasi Dengan disiplin Sebagai Variabel Intervening Di Polda Metro Jaya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Anggota

Kinerja atau prestasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi, baik itu organisasi maupun perusahaan, agar mampu mencapai tujuan. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah suatu hal yang ingin dicapai, prestasi yang terlihat, atau kemampuan

untuk melakukan sesuatu di tempat kerja. Kinerja, baik secara kuantitas maupun kualitas, didasarkan pada hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka Mangkunegara (2017).

Kinerja, menurut Rismawati & Mattalata (2018), adalah kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil akuntansi yang dikaitkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta untuk mengetahui efek positif dan negatif dari kebijakan operasional. Kinerja karyawan, menurut Muus et al. (2018), didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai oleh pekerja suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi, menurut Jufrizen et al. (2022). Menurut studi Gultom (2019), kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas. Kinerja dapat dibandingkan dengan berbagai macam standar hasil kerja, sasaran, atau target tertentu, serta kinerja yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa

kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja di suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan: Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja karyawan. Karena itu, fungsi ini harus dilakukan dengan sebaik mungkin. "Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen (public) sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik," kata Sumual (2017). Sebagai berikut adalah tujuan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan (Suprihanto, 2021):

1. Mengetahui kondisi keterampilan perencanaan dasar setiap karyawan secara teratur sebagai dasar untuk perencanaan personalia, khususnya untuk meningkatkan kualitas, hasil, dan kondisi kerja.
2. Sebagai dasar untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuan karyawan
3. Menggalakkan hubungan yang sehat antara pemimpin dan staf mereka.
4. Mengetahui kondisi prestasi kerja pekerja di tempat kerja.
5. Mengetahui kekuatan dan kelemahan setiap orang untuk mendorong kemajuan mereka.

6. Selain itu, menjadi lebih mengenal karyawan untuk membantu meningkatkan semangat mereka untuk bekerja.
7. Secara keseluruhan, hasil dari pelaksanaan penilaian kinerja dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia.
8. Manajemen kinerja sangat membantu organisasi dan perusahaan dalam merencanakan dan mengimplementasikan program lain dengan lebih akurat dan efisien.

Menurut Fatimah (2019), ada beberapa keuntungan dari kinerja karyawan:

1. Meningkatkan kesetiaan karyawan
2. Meningkatkan hubungan perusahaan-pekerja yang aktif dan harmonis.
3. Meningkatkan kemampuan dan keahlian pimpinan dalam memotivasi karyawannya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Memahami jenis pelatihan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Faktor-faktor yang berdampak pada kinerja karyawan Menurut Emron et al. (2020), tiga komponen berikut memengaruhi kinerja pekerja:

1. Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugasnya termasuk:
 - a. Beberapa faktor, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja

dan pelatihan, dan kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, memengaruhi kemampuan dan keterampilan kerja.

- b. Latar belakang keluarga, budaya, agama, dan masyarakat sekitar memengaruhi motivasi. Kinerja akan rendah bagi mereka yang menganggap pekerjaan mereka sebagai beban; sebaliknya, mereka yang menganggap pekerjaan mereka tidak menjadi beban bagi mereka akan memiliki kinerja yang tinggi.
- c. Teknologi memberikan kemampuan yang dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja dengan memastikan bahwa teknologi tersebut sudah diantisipasi dan memenuhi syarat.
- d. Untuk membuat keputusan mudah dan tidak kaku, memperlancar birokrasi kerja, dan menciptakan sinergi yang baik antar individu atau bagian, organisasi harus memiliki metode atau sistem.

Menurut Nofriansyah (2019), ada beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Efektivitas dan Efisiensi: Apabila seseorang mencapai tujuan tertentu, mereka dapat dianggap efektif dan efisien.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab berarti wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah bawahannya untuk melakukan hal-hal yang dibebankan kepada mereka dalam suatu organisasi. Di sisi lain, otoritas adalah komponen yang tidak dapat dipisahkan atau konsekuensi dari memiliki wewenang.
3. Disiplin adalah sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan

tertulis dan tidak tertulis.

4. Inisiatif, yaitu seseorang yang berpikir dan kreatif dalam bentuk gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Namun, menurut Siswadi et al. (2020), baik faktor internal maupun eksternal umumnya memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi adalah faktor internal yang optimal untuk kinerja karyawan. Faktor eksternal, yang mencakup hal-hal seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan organisasi, adalah sumber terbaik untuk mendorong kinerja karyawan.

Ada indikator kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi. Menurut Umar & Norawati (2022), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu tujuan atau sasaran. Indikator kinerja harus diukur dan dihitung, dan digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat kinerja dalam fase perencanaan, pelaksanaan, dan kegiatan yang selesai dan berfungsi.

Solehuddin (2022) menyatakan bahwa lima metrik dapat digunakan secara individual untuk mengevaluasi kinerja pekerja:

1. Kualifikasi

Pengukuran kualitas kinerja didasarkan pada penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan, serta tingkat kesempurnaan tugas yang berkaitan dengan kemampuan dan

keterampilan mereka.

2. Jumlah

Kuantitas yang dimaksud adalah jumlah yang dihasilkan yang ditunjukkan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu didefinisikan sebagai jumlah aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang ditetapkan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, bahan baku, dan teknologi) yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan.

5. Mandiri

Kemandirian adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kemandirian juga berarti bahwa karyawan memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019), ada empat ukuran kinerja karyawan:

1. Kualitas Layanan

Keadaan seseorang yang dapat berubah terhadap hasil kerja

yang diberikannya kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan dikenal sebagai kualitas kerja. Keberhasilan, ketepatan, keterampilan, dan ketelitian adalah faktor yang menentukan kualitas kerja seseorang.

2. Kuantitas Tugas

Keadaan seseorang yang dinilai kinerjanya dengan meningkatkan volume atau jumlah unit kegiatan yang menghasilkan barang disebut kuantitas kerja. Penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya dapat digunakan untuk menghitung kuantitas kerja.

3. Keandalannya

Seorang karyawan akan dinilai kinerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diinginkan perusahaan dengan ketelitian, ketekunan, dan semangat.

4. Sikap Kerja

Seorang karyawan dengan sikap yang dapat menjaga sikap di depan pimpinan dan bekerja sama dengan orang lain

2.1.2 Kompetensi

Sumber daya manusia sangat bergantung pada kinerja dan kompetensi. Sumber daya manusia (SDM) adalah penting untuk mencapai tujuan. Kemampuan kualitatif dan kuantitatif seseorang disebut kompetensi. Kompetensi merupakan komponen kepribadian individu yang relatif stabil dan dapat dilihat dan diukur dari perilaku setiap karyawan di suatu perusahaan atau organisasi, menurut Febriana

(2021).

Sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan pasal 6 Kemampuan kerja setiap orang yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan disebut kompetensi, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, Pasal 1 (10). Menurut Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), kompetensi didefinisikan sebagai bagaimana seseorang dapat menunjukkan keterampilan, pengetahuan, dan sikapnya di tempat kerja sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Menurut Bairizki (2020), kompetensi adalah sifat yang dimiliki seseorang yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan atribut penunjang lainnya yang digunakan untuk mencapai tujuan mereka dan menghadapi pesaing. Palan (2017) menyatakan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai "kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang secara kausal terkait dengan referensi kriteria kinerja yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau situasi." Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang secara kausal terkait dengan referensi kriteria kinerja yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau situasi.

Menurut Hutapea & Thoha (2018), ada dua kategori kemampuan:

1. Teknik dan Kemampuan Fungsional

Apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik disebut kompetensi teknis atau fungsional.

2. Kemampuan Perilaku

Sebuah definisi dari kompetensi perilaku adalah kemampuan seseorang untuk berperilaku dengan cara yang tepat agar mereka dapat mencapai tujuan mereka di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal dan memenangkan persaingan di tempat kerja. Kemampuan ini dapat berupa keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang ditunjukkan seseorang di tempat kerja.

Tujuan kompetensi suatu organisasi atau perusahaan adalah untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan meningkatkan pencapaian targetnya Ansori & Ali, (2017). Sebaliknya, tujuannya adalah sebagai berikut Yusup, (2021):

1. Meningkatkan Efisiensi Kerja

Ketika karyawan memiliki kompetensi, produktivitas kerja mereka akan meningkat, dan kualitas dan kuantitas produksi akan meningkat.

2. Meningkatkan Layanan

Karyawan yang mampu akan selalu memberikan layanan yang lebih baik kepada rekan kerjanya. Pelayanan yang baik akan menjadi daya

tarik bagi rekan organisasi.

3. Memelihara Moral Pekerja

Dengan memiliki kompetensi, karyawan akan lebih baik dalam bekerja karena mereka memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan tugas mereka dengan tingkat kinerja terbaik yang mereka bisa.

4. Untuk Meningkatkan Peluang Karir

Mereka yang memiliki kemampuan akan memiliki kesempatan untuk maju dalam karir mereka melalui program promosi karyawan. Hal ini didorong oleh prestasi kerja yang baik, keahlian, dan keterampilan.

5. Untuk Meningkatkan Kompensasi

Karyawan yang berusaha keras untuk meningkatkan kompetensi mereka untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik untuk kerja mereka untuk organisasi atau perusahaan.

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019), konsep kompetensi memiliki banyak keuntungan:

1. Perjelas standar kerja dan tujuan yang akan di capai.
2. sebagai alat untuk memilih karyawan
3. Memaksimalkan produktivitas karyawan.
4. sebagai dasar pengembangan sistem kompensasi.
5. Memudahkan adaptasi.
6. membuat perilaku kerja sesuai dengan prinsip organisasi.

Menurut (Tsauri, 2013), ada tiga keuntungan dari memiliki kompetensi karyawan:

1. Prediktor Kesuksesan di Tempat Kerja

Tingkat kompetensi seseorang dapat menentukan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk keberhasilan dalam pekerjaan mereka. Jika seseorang memiliki kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan, orang tersebut dapat diharapkan akan dapat membantu kesuksesan perusahaan.

2. Merekrut anggota yang Berkualitas

Setiap organisasi atau perusahaan yang sudah memiliki tingkat kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu bidang tertentu, akan mudah untuk melakukan proses rekrutmen.

3. Dasar Pengembangan dan Penilaian Karyawan

Seseorang dapat menggunakan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan sebagai ukuran kemampuan mereka. Dengan cara ini, organisasi dapat mengetahui apakah pekerja berhasil meningkatkan kemampuan mereka dalam bidang tertentu atau apakah mereka harus mendapatkan pelatihan dan mutasi untuk bidang lain.

Menurut Yulia et al. (2015), komponen berikut mempengaruhi kompetensi seseorang:

1. Percaya Diri dan Nilai Individu

Rasa percaya diri seseorang dan prinsip-prinsip yang dipegangnya

dapat memengaruhi perilaku dan sikapnya. Pada umumnya, seseorang yang percaya diri akan memiliki kemampuan berpikir kritis dan kreatif, yang membantu mereka menghadapi tantangan dalam hidup.

2. Kemampuan

Salah satu komponen yang sangat penting dalam proses pembentukan kompetensi seseorang adalah keterampilan. Kerja keras dapat mengubah budaya dan gaya hidup perusahaan.

3. Eksperimen

Pengalaman sangat penting dalam proses membangun keahlian seseorang, terutama dalam pengelolaan tugas. Seseorang yang pernah mengelola sekelompok orang akan memiliki nilai lebih pada dirinya dibandingkan dengan seseorang yang tidak pernah melakukannya.

4. Karakteristik Individu

Selain itu, kepribadian seseorang akan mempengaruhi kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, sudah pasti akan ada perbedaan dalam kualitas yang dimiliki seseorang yang pantang menyerah dibandingkan dengan seseorang yang sentimental.

5. Memotivasi

Motivasi seseorang untuk beraktivitas atau bekerja akan

memengaruhi hasil kerja yang mereka capai. Bergantung pada dorongan, pengakuan, penghargaan, dan perhatian yang diberikan kepada seseorang, motivasi seseorang dapat berubah.

6. Problem Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi perkembangan keterampilan. Perasaan-perasaan, seperti takut membuat kesalahan, merasa bingung, merasa rishi, selalu berpikiran buruk tentang seseorang, dan pengalaman masa lalu yang buruk, akan sangat memengaruhi kemampuan seseorang untuk belajar.

7. Kemampuan kognitif

Selain itu, kompetensi bergantung pada kemampuan kognitif, seperti berpikir konseptual dan analitis. Karena ada perbedaan antara berpikir konseptual dan berpikir analitis, kemampuan seseorang untuk melakukan hal-hal seperti pengambilan keputusan dan perencanaan akan berbeda.

8. Budaya Kerja

Dalam hal pengambilan keputusan, proses operasional, dan rekrutmen dan seleksi karyawan, budaya organisasi memengaruhi kemampuan seseorang.

Sumber daya manusia yang berkompetensi sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk memenuhi indikator kompetensi. Kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan seharusnya menentukan kompetensi yang dimiliki setiap pekerja. Kapasitas

karyawan dapat digunakan untuk menentukan apakah mereka memenuhi syarat yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Indikator kompetensi digunakan untuk mengukur seberapa banyak kemampuan dasar yang dimiliki setiap pekerja. Menurut Ainanur & Tirtayasa (2018), kriteria kompetensi adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge* (Pengetahuan)

Pengetahuan adalah tolok ukur pekerjaan yang mengacu pada seberapa baik karyawan memahami dan mengetahui apa yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawab mereka di bidang kerja mereka serta bagaimana menggunakan teknologi dan informasi yang ada di perusahaan dengan benar dan efektif.

2. *Skill* (Keterampilan)

Ketika berbicara tentang pekerjaan, keterampilan adalah tolok ukur yang menunjukkan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas yang diberikan dan bagaimana mereka menemukan masalah yang lebih penting untuk diselesaikan.

3. *Attitude* (Sikap)

Sikap adalah tolok ukur pekerjaan yang menunjukkan seberapa kreatif seseorang, seberapa semangat mereka untuk bekerja, dan bagaimana mereka menilai lingkungan kerja mereka.

Menurut Sutrisno (2021), kompetensi dapat diukur dengan beberapa cara:

1. Pengetahuan mencakup kesadaran dalam domain kognitif. Misalnya,

bagaimana seorang karyawan menemukan pembelajaran dan menyesuaikannya dengan kebutuhan perusahaan.

2. *Understanding*, atau pemahaman, mencakup kedalaman kognitif dan afektif setiap sumber daya manusia. Misalnya, bagaimana karyawan belajar, yang harus memahami dengan baik fitur dan kondisi kerja yang ada di perusahaan.
3. *Skill*, atau kemampuan, adalah apa yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan untuk memilih cara kerja yang dianggap lebih efisien dan efektif.
4. *Value*, atau nilai, adalah norma perilaku yang diyakini dan diterima secara psikologis oleh seseorang. Sebagai contoh, standar perilaku seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang didasarkan pada kejujuran, keterbukaan, dan demokratis adalah dasar yang harus diikuti oleh seorang karyawan.
5. *Attitude* atau sikap, adalah bagaimana seseorang menanggapi dan merasakan suatu rangsangan dari luar.
6. *Interest*, juga dikenal sebagai minat, mencakup kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau perbuatan tertentu.

2.1.3 Disiplin kerja

Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang paling penting adalah disiplin kerja karena tingkat disiplin karyawan

berkorelasi langsung dengan tingkat kinerja yang dihasilkannya. Tingkat kedisiplinan kerja yang baik akan membantu suatu perusahaan atau organisasi mencapai hasil yang lebih baik. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap seseorang atau sekelompok orang yang berusaha mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan, organisasi, dan aturan sosial yang berlaku. Dikelola dengan baik, disiplin kerja dapat menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2021).

Disiplin, menurut Siswadi (2020), didefinisikan sebagai sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan aturan perusahaan sehingga mereka dapat dengan sukarela mengikutinya. Dalam hal etika kerja, menurut (E. Ms. Menurut Putri et al. (2019), "*Work discipline is a tool used by managers to communicate with employees so that they are willing to change behavior and as an effort to increase one's awareness and willingness to comply with all company regulations and applicable norms.*" Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran diri dan keinginan untuk mematuhi semua peraturan dan standar perusahaan.

Disiplin menurut A. K Putri & Sukirno (2020) berarti mematuhi aturan organisasi sesuai dengan standar sosial yang berlaku dan

bersedia memeriksa sanksi atau hukuman jika melanggar aturan tersebut. Namun, menurut Hanafi dan Zulkifli (2018), disiplin kerja adalah keadaan tertib di mana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi berkeinginan untuk mematuhi dan menjalankan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan kesadaran dan keyakinan bahwa hal itu akan tercapai, dan diharapkan karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi di tempat kerja.

Menurut pendapat para ahli di atas, disiplin kerja adalah sikap seseorang yang secara sadar bersedia untuk mematuhi peraturan perusahaan atau organisasi dan juga siap untuk dihukum jika melanggarnya.

Terdapat beberapa tujuan adanya disiplin kerja, menurut Soetrisno (2018):

1. Karyawan dapat sangat peduli dengan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi mereka.
2. Dalam melakukan tugas mereka, karyawan menjadi lebih bersemangat, bersemangat, dan bersemangat.
3. Dalam melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin, karyawan dapat memiliki rasa tanggung jawab yang besar.
4. Karyawan dapat memiliki rasa solidaritas yang tinggi satu sama lain di tempat kerja mereka.
5. Karyawan akan menjadi lebih efisien dan produktif dalam bekerja.

Tsauri (2013) menyatakan bahwa tujuan dari penerapan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Pembangunan Sikap Kendali Diri Positif

Setiap perusahaan atau organisasi sangat mengharapkan sikap kontrol yang positif dari karyawannya, yang akan memungkinkan mereka untuk mendisiplinkan diri tanpa perlu mengikuti aturan dan juga mencapai kinerja yang memuaskan untuk perusahaan mereka.

2. Pengendalian Kerja

3. Pengendalian kerja harus dilakukan melalui standar peraturan yang dibuat oleh organisasi agar pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilakukan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi.

4. Perubahan Pandangan

Orientasi, pelatihan, hukuman, dan tindakan lain yang dapat mengubah sikap karyawan dapat memperbaiki sikap mereka.

Menurut (Tsauri, 2013), ada empat keuntungan dari disiplin kerja:

1. Kehidupan Bersama

Pendidikan kerja membantu kelompok tertentu menjalani kehidupan bersama. Disiplin kerja akan meningkatkan hubungan kerja.

2. Membangun Karakter Anda

Disiplin kerja membentuk karakter setiap karyawan. Jika tempat kerja memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, karakter karyawan akan berkembang dengan baik.

3. Membangun Kepribadian

4. Disiplin kerja membantu membangun karakter setiap karyawan agar selalu melakukan pekerjaan yang baik. Proses pelatihan yang melibatkan seluruh karyawan dan pimpinan organisasi dapat memengaruhi sikap, perilaku, pola hidup yang baik, dan tingkat kedisiplinan seorang karyawan.

5. Sanksi dan hukuman

Setiap pelanggaran disiplin kerja harus disertai dengan sanksi atau hukuman. Ini akan mendorong karyawan untuk mematuhi kebijakan disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Leuhery (2018), disiplin kerja membantu karena mendorong karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka untuk menjadi lebih baik lagi dan membantu mereka membedakan apa yang seharusnya dilakukan, apa yang wajib dilakukan, apa yang boleh dilakukan, dan apa yang dilarang. Menurut Dari et al. (2021), berikut adalah komponen yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan:

1. Pengawasan dari Pemimpin

Salah satu faktor penting untuk mengetahui lebih lanjut tentang ukuran, kebijakan, tujuan, objek yang dikontrol, dan perubahan yang telah dilakukan oleh suatu organisasi adalah pengawasan.

2. Sanksi dan tindakan hukum

Suatu organisasi atau perusahaan harus menerapkan sanksi atau hukuman untuk memastikan bahwa karyawan tetap disiplin. Sanksi akan mencegah karyawan melakukan kesalahan berikutnya.

3. Ketegasan Pemimpin

Kedisiplinan karyawan sangat dipengaruhi oleh pemimpin yang berperilaku tegas terhadap seluruh stafnya. Seorang pemimpin harus berani menghukum pekerjanya yang melanggar peraturan sesuai dengan hukuman yang telah diputuskan bersama.

Menurut Hendra et al. (2018), ada beberapa komponen yang mempengaruhi kualitas pekerjaan:

1. Pemberian Penghargaan

Berapa besar atau kecil kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kepatuhan karyawan. Jika karyawan merasa mendapatkan jaminan upah yang sepadan dengan kerja mereka untuk perusahaan, mereka akan mematuhi semua peraturan yang berlaku. Karyawan akan berusaha keras jika mereka mendapatkan kompensasi yang dianggap sepadan.

2. Keteladanan Pemimpin

Pemimpin yang baik adalah mereka yang dapat memberikan contoh yang baik kepada karyawan di perusahaan untuk mengajarkan mereka bagaimana menjaga disiplin diri melalui perkataan, tindakan, dan sikap dalam mematuhi aturan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peran pemimpin yang memberi contoh kepada karyawan sangat penting.

3. Peraturan Khusus yang Berpotensi Berfungsi sebagai Pedoman

Suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat melakukan

pembinaan disiplin kerja meskipun ada peraturan khusus yang ditulis sebagai instruksi yang seragam. Ketika aturan hanya bergantung pada instruksi verbal, yang dapat berubah sesuai dengan situasi, disiplin tidak mungkin terjadi.

4. Keberpihakan Pemimpin

Pemimpin harus berani bertindak jika karyawan melanggar disiplin. Sanksi yang diberikan kepada mereka yang melanggar aturan membuat karyawan merasa aman dan berjanji untuk tidak melanggar lagi.

5. Pengawasan dari Pemimpin

Perusahaan harus memiliki pengawasan untuk memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

6. Perhatian kepada Pemimpin

Karyawan adalah individu yang berbeda-beda. Karyawan ini tidak hanya puas dengan pekerjaan yang bergaji tinggi dan menantang, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian direktur perusahaan. Mereka ingin didengar dan mendapatkan solusi atas keluhan dan kesulitan mereka. Jika pimpinan perusahaan dapat memberikan perhatian khusus kepada karyawannya, disiplin kerja akan tercipta dengan baik.

7. Kebiasaan yang Membantu Meningkatkan Disiplin

Salah satu kebiasaan yang dapat membantu meningkatkan disiplin

di tempat kerja adalah menyapa dan berjabat tangan saat bertemu, menghormati rekan kerja, memberikan pujian kepada karyawan sesuai dengan waktu dan tempatnya agar mereka merasa bangga atas apa yang mereka capai, dan memberi tahu rekan kerja jika mereka ingin meninggalkan tempat kerja.

Indikator Disiplin Kerja Menurut Hustia (2020), ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja:

1. Kesesuaian dengan Peraturan Perusahaan

Karyawan harus mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan nyaman dan lancar, peraturan yang dibuat sudah sesuai dengan aturan dan petunjuk kerja.

2. Penggunaan Waktu yang Baik

Perusahaan sangat berharap bahwa karyawan memanfaatkan waktu kerja mereka dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak membuang waktu terlalu banyak untuk standar kerja.

3. Tanggung Jawab

Karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi jika tugas yang mereka berikan tidak memenuhi batas waktu yang ditetapkan oleh perusahaan atau selesai sebelum batas waktu. Sebaliknya, karyawan tidak disiplin jika mereka menyelesaikan tugas melewati

batas waktu.

4. Tingkat ketidakhadiran

Salah satu indikator kedisiplinan karyawan adalah tingkat kehadiran. Jika seorang karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi atau ketidakhadiran yang lebih rendah, itu menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Sebaliknya, Rahayu et al. (2022) menyatakan bahwa tanda-tanda disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran orang

Jumlah karyawan yang hadir di tempat kerja yang menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi atau rendah.

2. Tata cara bekerja

Jika karyawan menerapkan tata cara kerja yang tepat dan benar, mereka akan berhasil.

3. Kesetiaan kepada Pemimpin

Demi mendapatkan hasil kerja yang baik, karyawan harus taat terhadap semua aturan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinannya.

4. Kesadaran Bekerja

Perasaan dan perilaku karyawan ketika mereka menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dengan senang hati dan tulus.

5. Tanggung jawab

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi selalu bersedia untuk bertanggung jawab atas seluruh perilaku dan hasil kerja mereka.

2.1.4 Motivasi Kerja

Suatu organisasi atau perusahaan pasti ingin mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia yang terlibat di organisasi atau perusahaan yang bersangkutan harus memainkan peran mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Perusahaan harus mengetahui dan memahami motivasi sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya sebelum mempekerjakan sumber daya manusia untuk memenuhi standar perusahaan. Motivasi adalah salah satu faktor yang memengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Motivasi didefinisikan sebagai pendorong keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memenuhi dorongan diri sendiri sehingga mereka dapat bertindak dengan cara-cara tertentu yang akan membawa mereka ke arah yang paling efektif.

Menurut Khair (2019), motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu., menurut Hasibuan (2018), adalah dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan tindakan yang mengarah pada aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah proses psikologis yang dipengaruhi oleh komponen dalam dan luar diri seseorang. Motivasi

kerja memungkinkan seseorang untuk melakukan segala yang mereka bisa untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi pekerja mereka agar mereka dapat memberikan motivasi yang tepat (Saleh & Utomo, 2018).

Menurut Adha et al. (2019), motivasi didefinisikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan tertentu. Namun, menurut Nasution & Priangkatara (2022), "Secara terukur dan terencana, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menumbuhkan semangat kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama dan bekerja efektif secara terpadu."

Beberapa ahli seperti Maslow, Herzberg, McClelland, David Nadler, dan Edward Lawler mengemukakan teori motivasi. Teori motivasi termasuk (Daulay et al., 2017):

1. Teori Kebutuhan Maslow

Menurut teori ini, berdasarkan kadar kepentingan, manusia memiliki kebutuhan yang bervariasi, mulai dari yang paling sederhana hingga yang paling kompleks. Kebutuhan fisiologis adalah yang paling dasar. Diikuti oleh kebutuhan untuk rasa aman, hubungan sosial, dan penghargaan. Kebutuhan akan pemenuhan diri sendiri berada di puncak hierarki ini.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut teori ini, ada hal-hal yang membuat seseorang merasa puas

dan tidak puas. Menurut perspektif yang berbeda, dua faktor yang dimaksud dalam teori ini adalah adanya dua jenis kondisi: kondisi di mana orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi (motivasi kebersihan), serta faktor ekstrinsik dan intrinsik.

3. Teori Motivasi McClelland

Menurut teori ini, motivasi seseorang untuk menyelesaikan tugasnya terkait dengan kebutuhan yang kuat untuk berhasil dan berprestasi. Dalam teori ini, ada tiga kebutuhan: prestasi (*Need for Achievement*), kekuatan (*Need for power*) kebutuhan kekuasaan.

4. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Evaluasi individu atas keadilan penghargaan yang diterima merupakan komponen utama dalam motivasi pekerjaan, menurut teori ini.

5. Teori Harapan oleh David Nadler dan Edward Lawler

Menurut teori ini, harapan seseorang terhadap hasil yang diharapkan dari berbagai alternatif tindakan menentukan pilihan mereka.

6. Teori Penguatan (*Strengthening Theory*)

Menurut teori motivasi ini, jika suatu tindakan atau perilaku diberi balasan yang menyenangkan, atau balasan, maka tindakan atau perilaku tersebut lebih cenderung dilakukan lagi pada masa yang akan datang. Menurut pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang berasal dari dalam

maupun luar diri seseorang yang berfungsi untuk mendorong mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja, menurut Serdamayanti dalam Adhari (2021), adalah sebagai berikut:

1. Mengubah tingkah laku karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan
2. Meningkatkan motivasi untuk bekerja
3. Meningkatkan keterampilan kerja
4. Meningkatkan kinerja kerja
5. Meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab
6. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas
7. Meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan

Sedangkan menurut Nugroho et al. (2019), tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan karyawan
2. Mempertahankan kesetiaan dan kestabilan karyawan
3. Meningkatkan produktivitas dan mengurangi ketidakhadiran karyawan
4. Meningkatkan akuisisi pekerja
5. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hubungan yang baik
6. Meningkatkan kualitas hidup karyawan
7. Meningkatkan efektivitas penggunaan bahan baku dan alat

Menurut Tasrim & Elihami (2020), motivasi memiliki tiga keuntungan,

yaitu:

1. mendorong seseorang untuk bertindak

Sebagai penggerak atau mesin yang mengeluarkan energi yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, motivasi memiliki manfaat.

2. Penentu Arah dalam Kehidupan

Motivasi bermanfaat sebagai penentu tindakan ke arah tujuan yang ingin dicapai, sehingga tindakan dapat dilakukan sesuai dengan rencana.

3. Proses Memilih Tindakan

4. Motivasi bermanfaat karena dapat membantu Anda menentukan apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dibuang untuk mencapai suatu tujuan.

Namun, menurut Laksmiari (2019), motivasi memiliki beberapa keuntungan, termasuk yang berikut:

1. Meningkatkan motivasi untuk bekerja
2. Meningkatkan hasil kerja
3. Untuk meningkatkan kecintaan karyawan terhadap perusahaan
4. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas perusahaan
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan

Menurut Kasman (2021), ada dua jenis faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan:

1. Faktor internal termasuk kemampuan kerja, semangat kerja, tanggung jawab, prestasi, rasa memiliki terhadap kelompok, dan produktifitas.
2. Faktor eksternal termasuk gaya kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, kompetensi, kebutuhan untuk kemajuan perusahaan, dan pembinaan karir.

Menurut Amalda & Prasojo (2018), berikut adalah komponen yang dapat mempengaruhi motivasi kerja:

1. Faktor individu termasuk kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), rekan kerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri adalah faktor organisasi.

Ariyati & Amelia (2018) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan, antara lain:

1. Promosi

Promosi adalah ketika seorang karyawan dipromosikan ke posisi atau status yang lebih tinggi dengan lebih banyak tanggung jawab, peningkatan keterampilan, dan kenaikan gaji.

2. Prestasi Pekerjaan

Setelah seorang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan, prestasi kerja merupakan titik tolak pengembangan karirnya. Tanpa kinerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk dipromosikan ke posisi atau posisi yang lebih tinggi di masa depan.

3. Penghargaan

Memberikan penghargaan, seperti pengakuan atas kompetensi dan penghargaan atas prestasi, sangat penting untuk memotivasi seorang karyawan. Penghargaan adalah pernyataan tentang kebutuhan dan keinginan semua karyawan untuk menyelesaikan masalah.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sebanding dengan kompensasi yang mereka terima. Meskipun perusahaan memberikan apa yang diharapkan dari karyawannya, mereka juga harus melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan bertanggung jawab atas hasilnya.

5. Pengakuan

Perusahaan bertanggung jawab untuk mengakui keterampilan dan kompetensi karyawannya di tempat kerja karena ini adalah salah satu penghargaan yang harus diberikan kepada karyawan yang memiliki keahlian tertentu dan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan mereka.

6. Kesuksesan dalam Pekerjaan

Karena mereka merasa bangga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan mereka, hasil kerja mereka dapat memberi mereka motivasi.

Menurut Dewi & Trihudiyatmanto (2020), ada beberapa cara untuk menentukan motivasi kerja:

1. Daya motivasi

Karyawan dimotivasi dan didorong oleh pemimpin mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

2. Pemahaman

Orang-orang yang bekerja harus bersedia melakukan apa yang harus mereka lakukan dengan sepenuh hati.

3. Kerelaan

Karyawan harus teliti dan rela mengorbankan waktu mereka untuk menyelesaikan tugas.

4. keahlian

Memiliki kemampuan untuk mengubah keahlian menjadi pengetahuan baru.

5. ketrampilan

kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang terorganisir sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan.

6. Kewajiban

Setiap karyawan harus memenuhi kewajibannya.

7. Tujuannya

Pemimpin harus tahu cara mengatur dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan.

Hartono & Anshori (2019) mengatakan bahwa lima faktor

menentukan motivasi kerja:

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis)

Hirarki dasar kebutuhan hidup setiap orang dikenal sebagai kebutuhan fisiologis. Ini termasuk gaji, kompensasi, biaya transportasi, makanan, dan lainnya.

2. *Safety Needs* Kebutuhan Keselamatan

Kebutuhan keselamatan mencakup perlindungan terhadap bahaya kecelakaan kerja, seperti memiliki perlengkapan keselamatan kerja; jaminan kelangsungan pekerjaan, seperti asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan; dan dana pensiun untuk orang yang tidak lagi bekerja.

3. *social Needs* (Kebutuhan Sosial)

emimpin yang baik, kelompok kerja yang mendukung, rasa memiliki, dan hubungan yang lebih dekat dengan orang lain disebut sebagai kebutuhan sosial.

4. *Appreciation Needs* (kebutuhan untuk Penghargaan)

Sangat penting bagi seorang karyawan untuk merasa dihargai dan diakui atas apa yang mereka lakukan.

5. *Self-Realization Needs* (Kebutuhan Perwujudan Diri)

Kebutuhan untuk mewujudkan diri melibatkan pekerjaan yang menarik dan menantang di mana karyawan menggunakan semua bakat, keterampilan, kemampuan, dan potensi mereka. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan memberikan pelatihan dan

pendidikan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara teori atau konsep yang mendukung penelitian. Peneliti menggunakan kerangka konseptual sebagai dasar untuk menjelaskan secara sistematis bagaimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini berhubungan satu sama lain. Kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (Z), dan kinerja anggota (Y) adalah kerangka konseptual yang menghubungkan variabel dalam penelitian ini.

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota

Salah satu komponen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi. Kemampuan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengetahuan mereka, didukung oleh sikap yang diperlukan oleh perusahaan atau organisasi, dikenal sebagai kompetensi.

Kompetensi, menurut Fadude et al. (2019), adalah inti dari sifat setiap orang, yang digunakan untuk mengungkapkan cara berperilaku atau berpikir, menyeimbangkan keadaan, dan mempertahankannya dalam jangka panjang. Kompetensi dapat berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dimiliki seseorang yang bekerja sebagai profesional. Jika seorang karyawan memiliki tingkat

kompetensi yang tinggi, mereka dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sepenuhnya. Begitu juga sebaliknya, jika tingkat kemampuan seorang

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota

Secara konseptual menurut peneliti, Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Menurut Edison dkk (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keuanggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Menurut McClelland dalam Rivai (2013) Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

Hal ini seperti penelitian (Geovanno Harland Goni Wilfried S. Manoppo Joula J. Rogahang, 2021) Motivasi Kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Bri Cabang Tahuna. Dari hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap Kinerja

Karyawan. Selain itu terdapat penelitian yang menyatakan (L. Sariadi, K.K. Heryanda, 2020) Anggota yang memiliki motivasi tinggi akan mampu mempengaruhi para Anggota lain untuk memiliki motivasi yang tinggi, sehingga akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang efisien. Dorongan atau semangat individu yang rendah akan mengakibatkan motivasi kerja Anggota menjadi rendah. Hal ini dapat dibuktikan melalui gaji yang diterima oleh Anggota kontrak Kantor Camat Sawan. Rata-rata gaji yang diterima para Anggota mencapai Rp 1.500.000 - Rp 1.900.000. Ketika dorongan atau motivasi rendah maka kinerja para Anggota akan menjadi rendah. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota di Kantor Camat Sawan. Artinya, jika semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja Anggota di Kantor Camat Sawan semakin tinggi.

Motivasi terjadi adanya dari sikap (atitute) Anggota mengontrol keadaan dan kendala pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. Sedangkan Menurut Sunyoto (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan perilaku seseorang Anggota akan di pengaruhi oleh beberapa keinginan yang diinginkan dan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam menjalani kehidupan. Adapun indikator penelitian ini pada pengukuran motivasi kerja yaitu: (1) kesesuaian gaji yang diterima, (2) bonus yang diterima, (3) keakraban hubungan dengan atasan dan teman kerja, (4) kesesuaian pembagian kelompok kerja, (5) kesempatan dalam menggunakan kemandirian, (6) kesempatan dalam kebersamaan

kerja,(7) kondisi fisik perusahaan, (8) kenyamanan tempat kerja, (9) kenaikan jabatan atas lamanya masa kerja, dan (10) pekerjaan lebih menantang.

Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin

. Pengaruh kompetensi terhadap disiplin anggota sangat signifikan dalam berbagai organisasi atau kelompok. Anggota dengan kompetensi yang baik cenderung memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih jelas. Hal ini mengurangi kesalahan dan meningkatkan komitmen terhadap aturan dan prosedur organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan disiplin kerja.

Kompetensi yang baik memberikan rasa percaya diri dan motivasi lebih tinggi pada anggota. Mereka merasa mampu melaksanakan tugas dengan baik, yang mendorong mereka untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan tetap disiplin.

Anggota yang kompeten biasanya lebih efisien dalam pekerjaannya karena mereka tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugas. Efisiensi ini membantu mereka menjaga disiplin waktu dan alur kerja yang konsisten.

Kompetensi yang baik juga berarti anggota lebih cakap dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah. Mereka cenderung

bekerja secara lebih mandiri dan efektif, yang dapat mengurangi konflik dalam tim dan menjaga suasana disiplin di tempat kerja.. Hal ini sesuai penelitian Syamisdar (2021) Pengaruh Kompetensi (X) terhadap Disiplin Kerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang

Dalam banyak kasus, organisasi yang menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk meningkatkan kompetensi anggotanya akan melihat peningkatan dalam kedisiplinan dan produktivitas secara keseluruhan.

Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H3:Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin anggota

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin anggota

Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin anggota dalam organisasi. Ketika motivasi kerja tinggi, anggota cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka.

Dorongan untuk Mencapai Tujuan: Motivasi yang tinggi membuat anggota lebih bersemangat untuk mencapai tujuan mereka, sehingga mereka lebih disiplin dalam mengikuti aturan dan prosedur yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Mereka memahami bahwa kedisiplinan adalah bagian penting dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Komitmen terhadap Tugas dan Tanggung Jawab: Anggota yang

termotivasi memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi ini mendorong mereka untuk disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka.

Pengelolaan Waktu yang Lebih Baik: Anggota yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung mengelola waktu mereka dengan baik. Motivasi untuk sukses membuat mereka disiplin dalam hal waktu, seperti datang tepat waktu, tidak menunda pekerjaan, dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu.

Pengendalian Diri: Motivasi kerja yang kuat membantu anggota untuk mengendalikan diri terhadap godaan yang bisa mengganggu kedisiplinan, seperti mengabaikan aturan atau menunda pekerjaan. Mereka lebih fokus dan mampu menahan diri dari perilaku yang tidak produktif.

Perbaikan dan Pengembangan Diri: Anggota yang termotivasi biasanya memiliki keinginan untuk terus berkembang dan memperbaiki diri. Disiplin menjadi salah satu cara untuk mencapai perkembangan ini, karena mereka secara konsisten mengevaluasi diri dan belajar untuk meningkatkan kinerja.

Peningkatan Kepatuhan terhadap Aturan: Motivasi yang tinggi mendorong anggota untuk memahami dan mematuhi aturan serta standar kerja dengan baik. Mereka melihat aturan sebagai panduan untuk mencapai tujuan mereka, sehingga disiplin terhadap aturan

menjadi bagian dari motivasi mereka untuk sukses.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) hasilnya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga Provinsi Riau.

Secara keseluruhan, motivasi kerja berperan besar dalam meningkatkan disiplin anggota karena memberikan dorongan dan alasan yang kuat untuk mematuhi aturan, mengelola waktu dengan baik, dan bekerja secara konsisten. Disiplin yang didorong oleh motivasi kerja ini membuat anggota bekerja lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan standar organisasi.

Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H4: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin anggota

2.2.5 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja anggota melalui disiplin

Berdasarkan hasil referensi yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika seorang karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang diperlukan, mereka dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa jika karyawan disiplin, mereka dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota melalui disiplin

dapat dipahami sebagai interaksi antara keterampilan dan pengetahuan anggota dengan sikap mereka dalam mematuhi aturan dan prosedur, yang pada akhirnya meningkatkan hasil kerja.

Kompetensi Meningkatkan Pemahaman Proses Kerja. Anggota yang kompeten memiliki pemahaman yang lebih baik tentang proses kerja dan standar yang harus diikuti. Dengan pengetahuan ini, mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Kedisiplinan ini menjamin konsistensi dalam hasil kerja, yang berujung pada peningkatan kinerja.

Kompetensi Menumbuhkan Kepatuhan terhadap Standar. Kompetensi membuat anggota lebih sadar akan standar dan kualitas yang diharapkan. Mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya menjaga kualitas dan waktu dalam pekerjaan. Melalui disiplin dalam mengikuti standar kualitas dan prosedur, anggota yang kompeten menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan sesuai dengan ekspektasi.

Kompetensi Meminimalkan Kesalahan. Anggota yang memiliki kompetensi yang baik cenderung melakukan lebih sedikit kesalahan karena mereka memahami tugas dengan lebih mendalam. Disiplin dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki mengurangi waktu untuk perbaikan atau revisi, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan kinerja.

Kompetensi dan Disiplin Meningkatkan Produktivitas. Kompetensi

memungkinkan anggota bekerja secara lebih efektif dan disiplin dalam manajemen waktu. Keterampilan yang baik dalam mengatur waktu dan fokus pada prioritas memungkinkan mereka untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang sama, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

Kompetensi yang baik sering kali disertai dengan motivasi tinggi dan kepuasan dalam pekerjaan. Motivasi ini mendorong anggota untuk tetap disiplin dalam menjalankan tugas. Disiplin yang berkelanjutan, ketika didukung oleh kompetensi yang baik, berkontribusi pada peningkatan kinerja karena anggota bekerja dengan lebih optimal dan berkomitmen pada hasil terbaik. Secara keseluruhan, kompetensi yang tinggi, melalui peran disiplin, mendorong anggota untuk bekerja lebih efektif, konsisten, dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi.

Hasil penelitian (Pandhita et al., 2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus. Hasil penelitian lainnya (Pariesti & Christa, 2022), (Aprilia et al., 2019), dan (Kusumastuti et al., 2022) juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin.

Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H5: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

anggota melalui disiplin kerja

2.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja anggota melalui disiplin

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota melalui disiplin dapat dilihat dari bagaimana dorongan internal (motivasi) memengaruhi sikap disiplin anggota, yang kemudian berdampak positif pada kinerja. Berikut adalah beberapa aspek penting dari hubungan ini:

Motivasi Mendorong Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur: Ketika anggota memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih patuh pada aturan dan prosedur organisasi. Rasa antusias untuk mencapai tujuan membuat mereka lebih disiplin dalam menjalankan tugas sesuai standar, yang meningkatkan konsistensi dalam kinerja.

Motivasi Memperkuat Tanggung Jawab Pribadi: Motivasi membuat anggota merasa lebih bertanggung jawab atas tugas-tugasnya. Rasa tanggung jawab ini membuat mereka lebih disiplin dalam bekerja, menjaga kualitas, dan memenuhi target. Dengan demikian, disiplin yang didorong oleh tanggung jawab berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Peningkatan Produktivitas Melalui Disiplin Waktu: Anggota yang termotivasi biasanya memiliki dorongan untuk memaksimalkan waktu kerja mereka. Motivasi ini membuat mereka lebih disiplin dalam manajemen waktu, mengurangi kecenderungan untuk menunda pekerjaan, dan mengoptimalkan efisiensi kerja, yang berujung pada

peningkatan produktivitas dan kinerja.

Konsistensi dalam Kinerja: Motivasi yang kuat membuat anggota lebih disiplin dan berfokus dalam menjalankan tugas secara konsisten. Mereka cenderung mengikuti prosedur dan bekerja secara terstruktur, yang menghasilkan kinerja yang stabil dan dapat diandalkan.

Motivasi sebagai Sumber Pengendalian Diri: Motivasi yang tinggi sering kali memperkuat pengendalian diri anggota dalam menghadapi godaan untuk melanggar aturan atau mengambil jalan pintas. Mereka lebih berkomitmen untuk bekerja sesuai standar, sehingga disiplin ini meminimalkan kesalahan dan meningkatkan hasil kerja.

Perbaikan dan Inovasi Berkelanjutan: Motivasi juga mendorong anggota untuk secara proaktif memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka. Disiplin dalam mengevaluasi hasil kerja dan belajar dari kesalahan memungkinkan anggota yang termotivasi untuk terus berkembang dan memberikan kinerja yang lebih baik dari waktu ke waktu.

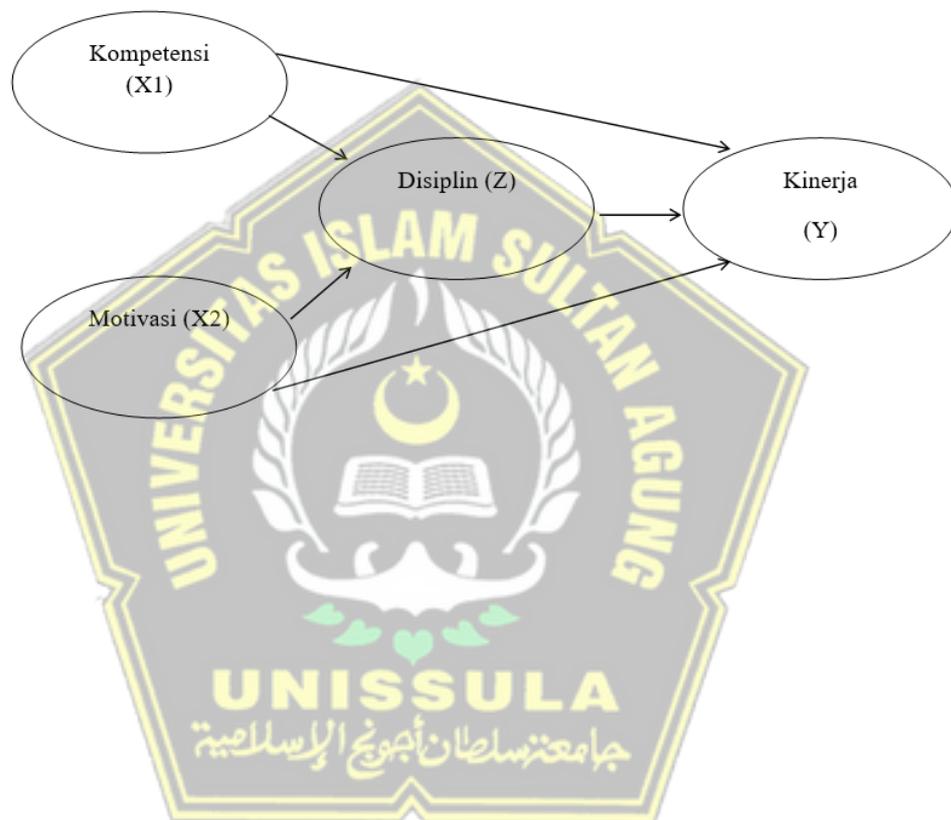
Motivasi kerja yang tinggi memengaruhi anggota untuk berdisiplin dalam segala aspek pekerjaan. Disiplin yang didorong oleh motivasi ini menghasilkan peningkatan kinerja karena anggota bekerja dengan fokus, konsistensi, dan efisiensi yang lebih baik.

Penelitian yang sesuai adalah Aristarini (2020), bahwasanya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan kecakapan sosial anggota melalui disiplin kerja.

Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H₆: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota melalui disiplin kerja

Berdasarkan paparan teori dan maka didisunlah kerangka konseptual dari penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut (Juliandi et al., 2014), hipotesis adalah jawaban sementara yang mewakili pernyataan pada penelitian tentang masalah yang dipertanyakan dalam rumusan masalah. Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya,

maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja anggota Dirlantas PMJ.
2. Terdapat pengaruh motivasi Terhadap Kinerja anggota Dirlantas PMJ.
3. Terdapat pengaruh Kompetensi Terhadap disiplin anggota Dirlantas PMJ
4. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja melaanggota Dirlantas PMJ
5. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota Dirlantas PMJ
Terdapat pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui disiplin kerja anggota Dirlantas PMJ.
6. Terdapat pengaruh motivasi Terhadap Kinerja melalui disiplin kerja Panggota Dirlantas PMJ





BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian survei digunakan untuk mengumpulkan data dengan menganalisis sampel dari populasi yang tersedia (Juliandi et al., 2014). Penulis penelitian ini menggunakan dua pendekatan penelitian: asosiasiatif dan kuantitatif. Menurut M. Sari et al. (2022), pendekatan asosiasiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih sesuai dengan variabel-variabel yang terkait (Sugiyono, 2017). Pendekatan kuantitatif, di sisi lain, menganalisis teori-teori yang mendasari teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut untuk menganalisis data numerik. Penelitian ini akan menganalisis tiga variabel: variabel bebas, yang terdiri dari kompetensi

dan motivasi, variabel terikat, yang terdiri dari kinerja anggota, dan variabel intervening, yang terdiri dari disiplin kerja.

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah jenis data Primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2020), Data primer Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti dari orang yang bersangkutan dalam hal ini adalah wawancara dan angket. Sedangkan data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data. dimaksud berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam hal ini adalah catatan dan data-data yang di dapatkan dari Polda Metro Jaya.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data primer didapatkan melauai angket yang disebar kepada responden. Sedangkan data sekunder berasal dari jurnal dan enelitian ilmiah lainnya serta dokumentasi yang berkaitan dengan tempat penelitian

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber dalam pengambilan data yang dibutuhkan. Menurut (Sugiyono, 2017), "populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota ditlantas yang berjumlah 97 orang.

Menurut (Sugiyono, 2017), "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dimana sampel yang dari populasi tersebut harus benar-benar representative atau mewakili populasi yang diteliti". Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Nurrahmah et al., 2021), "sampel jenuh adalah penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel". Dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan, maka seluruh anggota ditlantas PMJ yang berjumlah 67 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugeng (2022), definisi operasional adalah pengertian, batasan, atau konstruk yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel yang diteliti. Ini dilakukan agar variabel yang semula hanya berupa gagasan abstrak dan luas dapat diubah menjadi gagasan operasional dan spesifik, yang menghindari interpretasi yang berlebihan dan menghasilkan ukuran yang lebih baik. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan
4	Sikap Kerja

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

3.4.2 Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan mereka dan memenangkan persaingan di tempat kerja.

Tabel 3.2 Indikator Kompetensi

No	Indikator Kompetensi
1	<i>Knowledge</i> (Pengetahuan)
2	<i>Skill</i> (Keterampilan)
3	<i>Attitude</i> (Sikap)

Sumber : (Ainanur & Tirtayasa, 2018)

3.4.3 Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah adalah suatu hal yang berasal dari dalam

maupun luar diri setiap orang yang dapat mendorong orang tersebut agar menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja
1	Daya Pendorong
2	Kemauan
3	Kerelaan
4	Keahlian
5	Keterampilan
6	Kewajiban
7	Tujuan

Sumber : (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020)

3.4.4 Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang secara sadar bersedia untuk menaati peraturan-peraturan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan dan juga harus siap untuk mendapatkan hukuman jika melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator Disiplin Kerja
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata Cara Bekerja
3	Ketaatan Pada Pimpinan
4	Kesadaran Dalam Bekerja
5	Tanggung Jawab

Sumber : (Rahayu et al., 2022)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian dengan tujuan untuk menampilkan data-data yang ada. Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (Juliandi et al., 2014). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data mentah yang diambil sendiri oleh peneliti (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Juliandi et al., 2014).

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara matematis (Juliandi et al., 2014). Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.1 Wawancara

Menurut (Juliandi et al., 2014), “wawancara adalah proses pengumpulan data yang dilakukan secara berdialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian guna mengetahui sesuatu secara mendalam”. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survei pendahuluan guna mendapatkan identifikasi masalah yang terdapat di Ditlantas Polda Metro melalui proses wawancara secara langsung

3.5.2 Angket/Kuesioner

Menurut (Juliandi et al., 2014), “angket/kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui

pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti". Jenis angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner tertutup, yang akan disebarakan kepada seluruh anggota ditlantas Polda PMJ.

Teknik skala yang digunakan dalam pembuatan kuesioner yaitu skala *likert* dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan/pernyataan yang mempunyai opsi sebagai berikut :

Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert

No	Keterangan	Bobot Nilai (Skor)
1	Sangat Setuju sekali (SSS)	6
2	Sangat Setuju (SS)	5
3	Setuju (S)	4
4	Tidak Setuju (TS)	3
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	2
6	Sangat tidak setuju sekali (STSS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Selanjutnya, seluruh kuesioner/angket yang sudah disusun harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas dengan jumlah responden sebanyak 67 orang.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka- angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Berikut teknik analisa data dalam penelitian ini::

3.6.1 Analisis regresi

Analisis regresi adalah metode statistik yang digunakan untuk

mengukur hubungan antara satu variabel independen atau lebih (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Tujuan utamanya adalah untuk memahami bagaimana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan untuk membuat prediksi mengenai nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Persamaan regresi = $Y = a + bx$

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

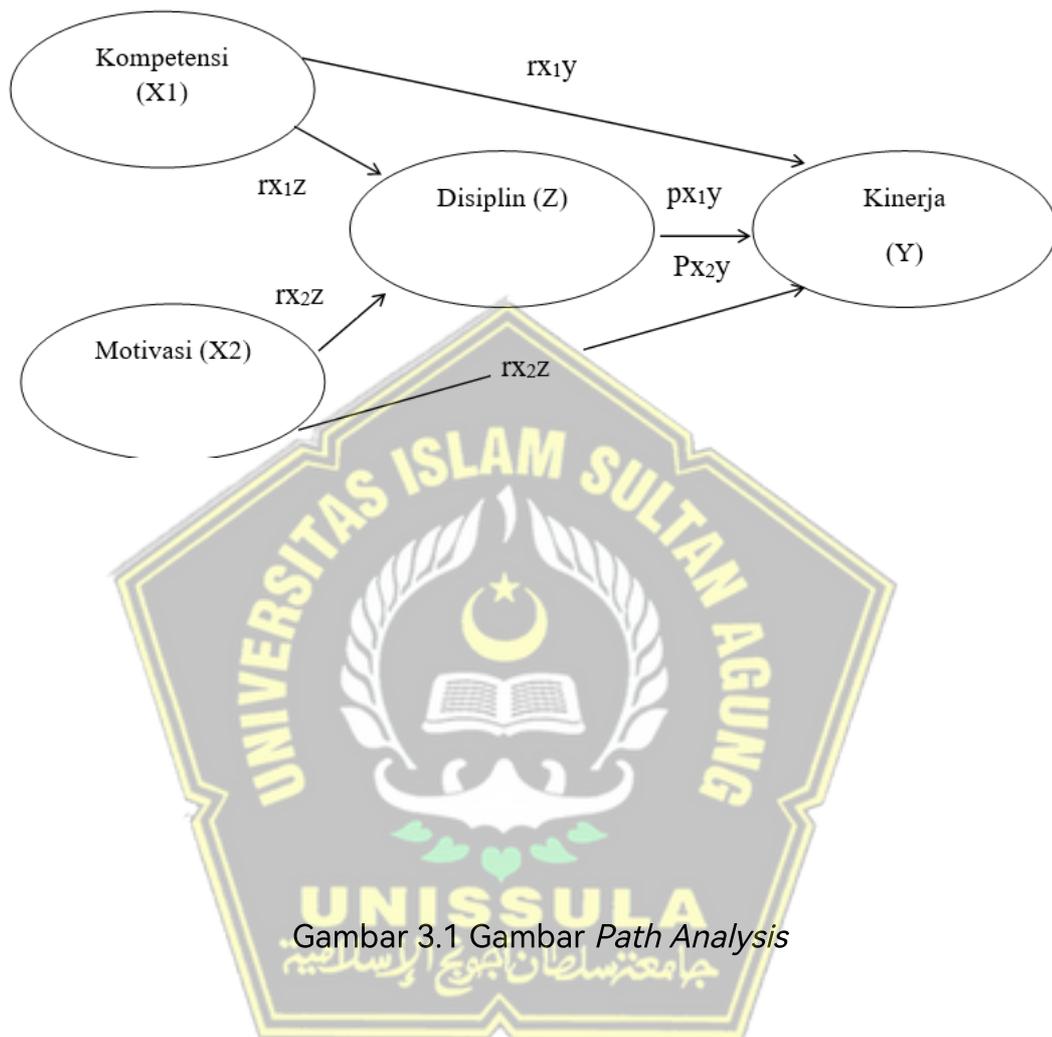
Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur dengan metode 2 jalur dikarenakan menggunakan variabel intervening sebagai penghubung antara dua variabel bebas yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa analisis jalur adalah komponen dari model regresi yang dapat digunakan untuk memeriksa hubungan sebab akibat antara satu variabel dan variabel lainnya. Analisis jalur menggunakan kombinasi korelasi, regresi, dan jalur untuk menentukan variable intervening.

a. Konsep dasar dan model penelitian

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi. Dapat digunakan untuk melihat bagaimana satu variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya. Dan dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung. Analisis jalur dalam penelitian ini menggunakan model jalur ko-linier

b. koefisien jalur, dan pengaruh langsung dan tidak langsung untuk menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen dan variabel intervening. Berdasarkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini, model diagram jalur dibuat adalah,



Gambar 3.1 Gambar *Path Analysis*

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data kuesioner/angket dalam bentuk data yang terdiri dari tujuh pernyataan untuk variabel Kinerja Anggota (Y), tujuh pernyataan variabel motivasi (X1). Tujuh pernyataan untuk variabel motivasi (X2). Delapan pernyataan untuk variabel disiplin (Z),

Kuesioner/angket yang disebar ini diberikan kepada 67 orang anggota Dirlantas PMJ sebagai sampel dalam penelitian ini dan dilakukan penilaian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklist yang terdiri dari enam pilihan jawaban sebagai berikut : sangat setuju sekali (6) Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Angket yang disebar seluruhnya dikembalikan dan tidak ada yang rusak ataupun tidak lengkap. Selanjutnya dilakukan deskripsi data sesuai dengan angket yang sudah disebar kepada responden.

4.1.1 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 67 responden yang menghasilkan

deskripsi statistik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 35 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	persen	Persen komulatif
1	Laki-laki	62	92,54%	92,54%
2	Perempuan	5	7,46%	100%
		67	100,00%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin dimana persentase responden laki-laki lebih besar daripada responden perempuan yaitu 92,54% atau sebanyak 62 orang laki-laki, sedangkan perempuan hanya 7,46% atau sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas personel Dirlantas PMJ dalam penelitian ini didominasi pada jenis kelamin laki-laki. Walaupun mayoritas laki-laki tetapi keterwakilan perempuan sudah terpenuhi sebagaimana komitmen Kepala Kepolisian RI Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo yaitu sebesar 6%. Pemberikan ruang kepada para polisi wanita atau Polwan untuk mendapat kesetaraan gender berbuah penghargaan. *The*

International Association of Women Police (IAWP) atau Asosiasi Internasional Polisi Wanita memberikan penghargaan kepada Jenderal Listyo atas dedikasinya mendorong kemajuan perempuan dalam kepolisian.

Penghargaan diberikan kepada Kapolri karena telah memberikan kontribusi signifikan dalam mempromosikan dan memajukan perempuan di kepolisian. Penyerahan penghargaan akan diberikan pada 17 September 2023 di Selandia Baru (www.tempo.co/iklan/ruang-kesetaraan-gender-di-kepolisian-ri-821150).

4.1.1.2 Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 35 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%	Persen Kumulatif
1	20-30 Tahun	20	29,85%	29,85%
2	31-40 Tahun	41	61,19%	91,04%
3	41-50 Tahun	6	8,96%	100,00%
Total		67	100,00%	

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang usia dimana persentase responden yang paling besar berada di rentang usia

31-40 tahun, yaitu 61,9% atau sebanyak 41 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota Dirlantas PMJ dalam penelitian ini didominasi pada rentang usia 31-40 tahun, dimana dengan usia tersebut anggota sedang berada di posisi yang cukup stabil dalam hal bertanggung jawab dan akan lebih bersemangat dalam bekerja, sisi lain anggota dirlantas PMJ dibutuhkan tenaga yang cukup karena sebagian besar tugas utamanya adalah patroli di jalan.

4.1.1.3 Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 35 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%	Persen Kumulatif
1	SMA	4	5,97%	5,97%
2	Sarjana	43	64,18%	70,15%
3	Pascasarjana	20	29,85%	100,00%
	Total	67	100,00%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat gambaran tentang pendidikan dimana persentase responden yang paling besar berada pada tamatan S1 yaitu 64.18% atau sebanyak 43 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Dirlantas PMJ dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhirnya yaitu sarjana sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi

institusi.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi jawaban pada setiap pernyataan dari masing-masing variabel penelitian akan ditampilkan pada dibawah ini :

4.1.2.1 Kinerja anggota Polri (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kinerja anggota Polri yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja anggota Polri (Y)

Indikator	SS	SS	S	TS	STS	STSS	Σ	Mean	Kategori
Y-1	16	35	16	0	0	0	67	5,00	tinggi
Y-2	24	36	7	0	0	0	67	5,25	tinggi
Y-3	26	38	3	0	0	0	67	5,34	tinggi
Y-4	24	34	9	0	0	0	67	5,22	tinggi
Y-5	23	32	12	0	0	0	67	5,16	tinggi
Y-6	13	45	9	0	0	0	67	5,06	tinggi
Y-7	9	48	10	0	0	0	67	4,99	tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mengutamakan kualitas sepanjang

- waktu dalam setiap tugas Sebanyak 35 orang, dengan frekuensi, menjawab "sangat setuju", Sebesar 52,24% dan kategorinya tinggi
2. Jawaban responden tentang dapat memahami instruksi pekerjaan yang diberikan oleh institusi mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 36 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 53,73% dan kategorinya tinggi
 3. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh institusi, mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 38 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56,72% dan kategorinya tinggi
 4. Jawaban responden tentang selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan walaupun pimpinan sedang tidak berada di tempat kerja, mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 34 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50,75% dan kategorinya tinggi
 5. Jawaban responden tentang memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 32 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 47,76% dan kategorinya tinggi
 6. Jawaban responden tentang selalu bersikap baik di lingkungan kerja, mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 45 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 67,16% dan kategorinya tinggi
 7. Jawaban responden tentang senantiasa memberikan hasil kerja yang terbaik, mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 48

orang dengan jumlah frekuensi sebesar 71,64% dan kategorinya tinggi

4.1.2.2 Kompetensi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kompetensi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kompetensi (X1)

Indikator	SS	S	S	TS	STS	STSS	Σ	Mean	Kategori
X1 -1	25	3	0	0	0	0	6	4,85	Sedang
X 1-2	19	3	1	0	0	0	6	5,09	tinggi
X 1-3	20	3	1	0	0	0	6	5,12	tinggi
X 1-4	20	3	1	0	0	0	6	5,12	tinggi
X 1-5	21	3	1	0	0	0	6	5,12	tinggi
X 1-6	23	3	1	0	0	0	6	5,18	tinggi
X 1-7	21	3	8	0	0	0	6	5,19	tinggi
X 1-8	29	3	5	0	0	0	6	5,36	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut

1. Jawaban responden tentang dapat memaksimalkan informasi, peralatan, dan teknologi yang berasal dari institusi, mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 52,24%. dan kategorinya tsedang.
2. Jawaban responden tentang ilmu yang dimiliki setiap karyawan sudah cukup memberikan manfaat pada efisiensi institusi dalam mencapai tujuan, mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 52,24% dan kategorinya

tinggi

3. Jawaban responden tentang dapat memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan dengan baik, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 52,24%. dan kategorinya tinggi
4. Jawaban responden tentang menentukan prioritas utama dalam masalah yang dihadapi, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 52,24%. dan kategorinya tinggi
5. Jawaban responden tentang keterampilan yang dimiliki setiap karyawan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 33 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 49,25%. dan kategorinya tinggi
6. Jawaban responden tentang memahami prosedur, tantangan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 33 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 49,25%. dan kategorinya tinggi
7. Jawaban responden tentang memberikan informasi dan pelayanan secara maksimal, menjawab “sangat setuju” sebanyak 38 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56,72%. dan kategorinya tinggi
8. Jawaban responden tentang menggunakan kreativitasnya dalam memaksimalkan setiap pekerjaan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 33 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 71,64%.

dan kategorinya tinggi

4.1.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Indikator	SS	S	TS	STS	STSS	Σ	Mean	Kategori
X2- 1	29	35	3	0	0	67	5,39	tinggi
X2 -2	20	43	4	0	0	67	5,24	tinggi
X2- 3	20	45	1 2	0	0	67	5,87	tinggi
X2- 4	35	31	1	0	0	67	5,51	tinggi
X2 -5	33	32	2	0	0	67	5,46	tinggi
X2- 6	24	38	5	0	0	67	5,28	tinggi
X2- 7	29	36	2	0	0	67	5,40	tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang masuk kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan adalah bagian dari loyalitas setiap anggota terhadap institusi, mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 52,24%.
2. Jawaban responden tentang selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh Dirlantas PMJ, mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 43 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 64,18%.

3. Jawaban responden tentang bersedia melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 67,16%.
4. Jawaban responden tentang selalu bersikap baik terhadap pimpinan saat bekerja, mayoritas menjawab “sangat setuju sekali” sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 52,24%.
5. Jawaban responden tentang tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan kepadanya, mayoritas menjawab “sangat setuju sekali ” sebanyak 33 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 49,25%.
6. Jawaban responden tentang keharusan berpakaian yang rapi di tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Dirlantas Polda Metro Jaya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 38 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56,72%.
7. Jawaban responden tentang selalu mempertanggung jawabkan segala hasil kerjanya, mayoritas menjawab “ sangat setuju” sebanyak 36 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 53,73%.

4.1.2.4 Motivasi Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z)

Indikator	SS	SS	S	TS	STS	STSS	Σ	Mean	Kategori
Z- 1	8	32	27	0	0	0	67	4,72	Sedang
Z- 2	21	36	10	0	0	0	67	5,16	Tinggi
Z- 3	21	33	13	0	0	0	67	5,12	Tinggi
Z- 4	20	37	10	0	0	0	67	5,15	Tinggi
Z- 5	12	38	17	0	0	0	67	4,93	Sedang
Z- 6	16	32	19	0	0	0	67	4,96	Sedang
Z- 7	16	37	14	0	0	0	67	5,03	Tinggi
Z- 8	14	37	16	0	0	0	67	4,97	Sedang

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dengan adanya peraturan yang baik dapat membantu karyawan menjalankan tugas dengan baik, mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 32 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 47,76%., dan kategorinya sedang
2. Jawaban responden tentang selalu berusaha dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 36 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 53,73% dan kategorinya tinggi
3. Jawaban responden tentang selalu bekerja dengan maksimal agar pekerjaan yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik, mayoritas menjawab "sangat setuju" sebanyak 33 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 49,25% dan kategorinya tinggi.
4. Jawaban responden tentang harus bekerja seefisien mungkin agar waktu yang dimilikinya tidak terbuang sia-sia di tempat kerja,

mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 55,22%

5. Jawaban responden tentang pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan potensinya untuk kemajuan karir, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 38 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56,72% dan kategorinya sedang
6. Jawaban responden tentang memiliki target agar bisa menyelesaikan tugas lebih cepat daripada rekan kerja yang lain, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 47,76% dan kategorinya sedang
7. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan dalam menyelesaikan pekerjaan daripada hal lain, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 55,22% dan kategorinya tinggi
8. Jawaban responden tentang bekerja untuk memiliki apa yang diinginkannya, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 55,22% dan kategorinya sedang

4.2 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Analisis data terdiri dari dua bagian yaitu Uji Asumsi Klasik dan uji hipotesis.

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini dilakukan beberapa asumsi fundamental yang harus dipenuhi agar hasil yang diperoleh dapat diandalkan. Asumsi-asumsi ini memastikan bahwa model regresi bekerja seperti yang diharapkan. Berikut uji asumsi klasik dalam penelitian ini,

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam suatu sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji ini penting karena beberapa uji statistik, seperti uji-t dan analisis varians (ANOVA), mengasumsikan bahwa data mengikuti distribusi normal. Jika asumsi normalitas tidak terpenuhi, hasil analisis bisa menjadi kurang akurat atau bias.

Metode yang sering digunakan dalam uji normalitas: Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) Uji ini membandingkan distribusi kumulatif data sampel dengan distribusi kumulatif normal teoretis. Jika nilai p-value hasil uji lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), maka distribusi data dianggap tidak normal.

Hasil ujinya sebagai berikut

Tabel. 4.8 Uji Normalitas

Variabel	Nilai Asymg Sig (2-tayled)	kesimpulan
X1 ke Y	0,079	normal
X2 ke Y	0.200	normal
X1 ke Z	0,94	Normal
X2 ke Z	0.57	Normal

Z ke Y	0,33	Normal
--------	------	--------

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas semua variabel yang diteliti dalam penelitian inidari sampel yang berdistribusi normal.

4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang sangat kuat atau kolinearitas antar variabel independen (bebas). Multikolinearitas dapat menyebabkan hasil analisis regresi menjadi kurang akurat karena sulit untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil ujinya sebagai berikut

Tabel. 4.9 Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai collinearity statistics	kesimpulan
X1- Z -Y	0,671	Tidak ada multikolinearitas
X2 -Z -Y	0.328	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan nilai *collinearity statistics* nilainya lebih besar dari 0,10 maka dapat diinterpretasikan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi

4.2.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan oleh penelitian ini akan dibahas dalam bab ini. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis; analisis jalur dan analisis uji sobel digunakan untuk tahap kedua pengujian. Analisis regresi pada dasarnya adalah penelitian tentang

bagaimana variabel terikat (dependen) bergantung pada satu atau lebih variabel bebas (independent), menurut Galton dalam Ghozali (2018,). Tujuannya adalah untuk menentukan sudut pandang hubungan dan memperkirakan nilai antara variabel independen dan dependent. Nilai yang diprediksi harus positif atau negatif.

Analisis jalur adalah teknik yang menggunakan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan kausal antara variabel yang telah diidentifikasi sebelumnya, juga dikenal sebagai model causal, yang didasarkan pada teori yang sudah ada. Uji sobel, juga dikenal sebagai analisis sobel, menggunakan teknik bootstrapping, pendekatan non-parametrik dengan distribusi variabel yang dapat digunakan pada sampel kecil.

Dalam penelitian ini, alat IBM SPSS versi 26 digunakan untuk pengolahan data. Analisis regresi, analisis jalur, dan uji sobel dilakukan dengan kalkulator sobel uji. Diharapkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2), mempengaruhi Kinerja Anggota (Y), dengan disiplin (Z) sebagai variabel antara atau intervening.

4.2.2.1 Regresi Sederhana

Hipotesis regresi sederhana diuji dalam penelitian ini dengan menggunakan IBM SPSS versi 25. Ini akan menghasilkan tiga data, yaitu

1. koefisien determinasi pertama. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar. Nilai R^2 yang lebih kecil menunjukkan bahwa kemampuan untuk menjelaskan variasi variabel bebas (independent) sangat terbatas

dalam menjelaskan variabel terikat (dependent). Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel bebas (independent) memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat (dependent).

2. Uji F (ANOVA) kedua menilai signifikansi total dari garis regresi yang diamati dan menentukan apakah variabel terikat (dependent) memiliki hubungan linear dengan variabel bebas (independent).
3. Uji T, atau koefisien regresi ketiga, mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel bebas (independent) pada penjelasan variabel terikat (dependent).

Penelitian ini menggunakan ukuran koefisien korelasi (r) untuk menganalisis statistik untuk menentukan hubungan antara dua variabel. Koefisien korelasi (r) antara dua variabel dapat digambarkan dengan nilai antara 0 dan ± 1 . Jika nilai kedua variabel $r = \pm 1$, maka kedua variabel memiliki hubungan yang sempurna, dan jika nilai kedua variabel $r = 0$, maka tidak ada hubungan. Artinya, semakin tinggi nilai r mendekati ± 1 , semakin besar intensitasnya, dan semakin rendah nilai r mendekati $= 0$ (Ghozali, 2018).

Dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson's Product Moment, penelitian ini menemukan bahwa variabel yang diteliti dan data berdistribusi normal memiliki hubungan linear. (Suryadi et al., 2019)

Tabel 4. 10 Pedoman untuk Membaca dan Menginterpretasikan Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0.00 - 0.199	Sangat Lemah
0.20 - 0.399	Lemah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1,00	Sangat Kuat

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja anggota Polri.

Pada sub bab ini dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Berikut ringkasan hasil output perhitungan melalui IBM SPSS:

Tabel 4.11
Output Ringkasan Variabel X1 Dengan Variabel Y

Constan t	Koefisien Regresi	R	R Square	T hitung	Sig.
13,799	0,523	0,714	0,510	7,335	0.000

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil persamaan regresi antara variabel Kompetensi (X1) dengan variabel kinerja (Y). Dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 13,799 + 0,523X1$$

Berdasarkan hasil uji regresi di atas artinya bahwa semakin meningkat kompetensi anggota mampu meningkatkan kinerja pada signifikansi 0,05. Korelasi antara kompetensi (X1) dan kinerja menghasilkan R sebesar 0.714, jika dionsultasikan dengan Tabel pedoman interpretasi koefisien determinasi dinyatakan bahwa nilai ini

dapat dianggap sebagai hubungan antara dua variabel dalam kategori kuat (Sugiyono, 2020). Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompetensi dan kinerja. Variabel kompetensi terhadap variabel kinerja berkontribusi sebesar 51,0%, dan sebesar 49,0% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Dari seluruh uji yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja anggota Polri

Pada sub bab ini dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Berikut ringkasan hasil output perhitungan melalui IBM SPSS:

Tabel 4.13
Output Ringkasan Variabel X2 Dengan Variabel Y

Constan t	Koefisien Regresi	R	R Square	T hitung	Sig.
9,374	0,751	0,673	0,453	7,335	0.000

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh hasil persamaan regresi antara variabel Motivasi (X2) dengan variabel kinerja (Y). Dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 9,374 + 0,751X2$$

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa semakin meningkat motivasi anggota Polri maka akan meningkatkan kinerja pada signifikansi 0,05.

Hasil Korelasi antara motivasi (X2) dan kinerja menghasilkan jika dikonsultasikan dengan Tabel pedoman interpretasi koefisien determinasi menyatakan bahwa nilai ini dapat dianggap sebagai hubungan antara dua variabel dalam kategori kuat (Sugiyono, 2020). Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja. Hasil nilai Rsquare menunjukkan 0,453, atau 45,3%, variabel motivasi terhadap variabel kinerja berkontribusi sebesar 45,3%, dan sebesar 54,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Dari seluruh uji hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima. Dengan demikian, terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja anggota Polri

3. Pengaruh Kompetensi Berpengaruh terhadap Disiplin anggota Polri

Pada sub bab ini dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Disiplin (Z) dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Berikut ringkasan hasil output perhitungan melalui IBM SPSS:

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil persamaan regresi antara variabel Kompetensi (X1) dengan variabel Disiplin(Z). Dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear sederhana adalah: $Y = 20,790 + 0,502X1$

Tabel 4.13

Output Ringkasan Variabel X1 Dengan Variabel Z

Constan t	Koefisien Regresi	R	R Square	T hitung	Sig.
20,790	0,502	0,456	0,208	4,127	0.000

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa jika variabel kompetensi meningkat maka variabel disiplin anggota Polri di ditlantas Polda Metro Jaya semakin meningkat. Hasil uji Korelasi antara kompetensi (X1) dan Disiplin Jika dionsultasikan dengan Tabel pedoman interpretasi koefisien determinasi menyatakan bahwa nilai ini dapat dianggap sebagai hubungan antara dua variabel dalam kategori sedang (Sugiyono, 2020). Hasil uji Determinasi variabel kompetensi berkontribusi terhadap variabel Disiplin sebesar 20,8%, dan sebesar 79,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Dari seluruh uji yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh kompetensi positif dan signifikan terhadap Disiplin anggota Polri di Dirlantas PMJ.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Anggota Polri

Pada sub bab ini dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X2) terhadap Disiplin (Z) dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Berikut ringkasan hasil output perhitungan melalui IBM SPSS:

Tabel 4.14
Output Ringkasan Variabel X1 Dengan Variabel Z

Constan t	Koefisien Regresi	R	R Square	T hitung	Sig.
--------------	-------------------	---	----------	-------------	------

7,533	0,997	0,594	0,353	5,94	0.000
-------	-------	-------	-------	------	-------

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh hasil persamaan regresi antara variabel Motivasi (X2) dengan variabel Disiplin(Z). Dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear sederhana adalah: $Y = 7,533 + 0,997X2$

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa semakin meningkat variabel motivasi maka disiplin anggota ditlantas Polda Metro Jaya semakin meningkat pada signifikansi 0,05. Berdasarkan uji Korelasi antara Motivasi (X2) dan Disiplin jika dionsultasikan dengan Tabel pedoman interpretasi koefisien determinasi menyatakan bahwa nilai ini dapat dianggap sebagai hubungan antara dua variabel dalam kategori sedang (Sugiyono, 2020). Berdasarkan uji determinasi variabel Motivasi terhadap variabel Disiplin berkontribusi sebesar 35,3%, dan sebesar 64,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Dari seluruh uji yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh Motivasi positif dan signifikan terhadap Disiplin anggota Polri di Dirlantas Polda Metro Jaya.

4.2.2.2 Analisis Jalur

Analisis jalur" atau *path analysis* adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat (kausal) antar variabel dalam model yang kompleks. Biasanya, analisis ini diterapkan ketika kita ingin mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, dan lebih spesifik daripada korelasi biasa.

Dalam analisis jalur, hubungan antara variabel-variabel tersebut

digambarkan dalam bentuk diagram jalur yang menunjukkan arah pengaruh (jalur) dari satu variabel ke variabel lainnya. Setiap jalur dalam diagram menunjukkan hipotesis tentang pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Polri Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening

Sub bab ini dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) yang di mediasi oleh disiplin (Z) dengan menggunakan analisis jalur. Berikut ringkasan hasil output perhitungannya.

Tabel 4.15
Output Ringkasan Coefficients Uji Regresi Antara Variabel X1, Z dan Y

Variabel	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Sig.	Keterangan
X1→Y	0,064	0.714	0.000	Signifikan
X1 →Z	0.122	0.456	0.000	Signifikan
Z →Y	0.062	0.662	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer, 2021

Berdasarkan ringkasan tabel di atas diperoleh hasil,

- Besarnya pengaruh langsung X1 terhadap Y adalah 0.714 dan signifikan.
- Besarnya pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y adalah 0,177784 diperoleh dari perkalian dari X1 →Z dan Z→Y (0.456 x 0.662).

- c. Besarnya pengaruh total adalah $0.714 + (0,341 \times 0.309) = 0,3518$ (Ghozali, 2018).

Pengaruh X1 terhadap Y signifikan atau berpengaruh, dan ketika melalui variabel disiplin, X1 terhadap Z signifikan atau sukses dan Z terhadap Y signifikan atau sukses.

Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) variabel disiplin (Z) memediasi antara kompetensi (X1) dengan kinerja (Y) secara penuh (*perfect mediation*). Dikatakan *perfect mediation* karena adanya efek variabel kompetensi (X1) ke variabel kinerja (Y) ketika variabel disiplin (Z) dimasukkan dalam persamaan. Artinya dengan memasukkan variabel disiplin (Z), pengaruh antara variabel Kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) tetap signifikan.

Selanjutnya dilakukan uji mediasi dengan menggunakan bantuan kalkulator *sobel test* hasilnya sebagai berikut :

Gambar 4.1
Output Hasil Sobel Test Antara X1 Terhadap Y dan Z Sebagai Mediasi

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.456	Sobel test:	3.52780137	0.08556944	0.00041903
b	0.662	Aroian test:	3.51409874	0.08590311	0.00044125
s _a	0.122	Goodman test:	3.54166554	0.08523447	0.00039761
s _b	0.062	Reset all	Calculate		

Sumber: Data primer dioalh dengan kalkulator Sobel, 2024

Nilai *P-Value* atau nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00041903 (<0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 3,52780137 maka berkesimpulan bahwa secara langsung variabel independen

berpengaruh terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi atau intervening.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji analisis jalur (*path analysis*) dan *sobel test*, dapat dikatakan bahwa seluruh pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan hipotesis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Polri Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja anggota Polri melalui disiplin disiplin sebagai variabel intervening.

Sub bab ini dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) yang di mediasi oleh disiplin (Z) dengan menggunakan analisis jalur. Berikut ringkasan hasil output perhitungannya.

Tabel 4.16
Output Ringkasan Coefficients Uji Regresi Antara Variabel X2, Z dan Y

Variabel	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Sig.	Keterangan
X2→Y	0,102	0.751	0.00 0	Signifikan
X2 →Z	0.167	0.997	0.00 0	Signifikan
Z →Y	0.062	0.440	0.00 0	Signifikan

Berdasarkan ringkasan tabel di atas diperoleh hasil,

- Besarnya pengaruh langsung X2 terhadap Y adalah 0.751 dan signifikan.
- Besarnya pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y adalah

0,438680 diperoleh dari perkalian dari $X_2 \rightarrow Z$ dan $Z \rightarrow Y$ (0.997×0.440).

- c. Besarnya pengaruh total adalah $0.751 + (0.997 \times 0.440) = 1,18968$ (Ghozali, 2018).

Pengaruh X_2 terhadap Y signifikan atau berpengaruh, dan ketika melalui variabel disiplin, X_2 terhadap Z signifikan atau sukses dan Z terhadap Y signifikan atau sukses.

Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) variabel disiplin (Z) memediasi antara motivasi (X_2) dengan kinerja (Y) secara penuh (*perfect mediation*). Dikatakan *perfect mediation* karena adanya efek variabel motivasi (X_2) ke variabel kinerja (Y) ketika variabel disiplin (Z) dimasukkan dalam persamaan. Artinya dengan memasukkan variabel disiplin (Z), pengaruh antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) tetap signifikan.

Selanjutnya dilakukan uji mediasi dengan menggunakan bantuan kalkulator *sobel test* hasilnya sebagai berikut :

Gambar 4.2

Output Hasil Sobel Test Antara X_2 Terhadap Y dan Z Sebagai Mediasi

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.997	Sobel test: 4.56852238	0.09602229	0.00000491
b	0.440	Aroian test: 4.54219238	0.09657891	0.00000557
s_a	0.167	Goodman test: 4.59531563	0.09546243	0.00000432
s_b	0.062	Reset all	Calculate	

Sumber: Data primer dioalh dengan kalkulator Sobel, 2024

Nilai *P-Value* atau nilai signifikansi yang diperoleh sebesar

0,00000491 ($<0,05$) dan nilai *T Statistics* sebesar 4,56852238 maka berkesimpulan bahwa secara langsung variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi atau intervening.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji analisis jalur (*path analysis*) dan *sobel test*, dapat dikatakan bahwa seluruh pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening diterima.

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini merupakan hasil penelitian yang ditemukan berdasarkan kesesuaian teori, pendapat maupun berdasarkan hasil temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja anggota Polri (Y)

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap Kinerja anggota Polri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi anggota polri yang ditunjukkan melalui *Knowledge* (Pengetahuan) *Skill* (Keterampilan) *Attitude* (Sikap) maka Kinerja anggota Polri yang ditunjukkan melalui Kualitas Kerja. Kuantitas Kerja , Keandalan Sikap Kerja juga akan semakin meningkat.

Kompetensi adalah bagian dari karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari setiap individu. Dengan adanya tingkat kompetensi yang baik dan sesuai dengan bidang pekerjaan, maka akan memberikan dampak yang baik juga terhadap kinerja seorang karyawan, sehingga tujuan dari institusi dapat tercapai dengan maksimal. Kompetensi digunakan sebagai kriteria utama dalam menentukan kinerja seseorang. Menurut (Soetrisno & Gilang, 2018), kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan kompetensi seorang karyawan merupakan karakteristik dari keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang dimilikinya dan akan bermanfaat untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin baiknya tingkat kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, secara tidak langsung akan memberikan pengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019), mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya karyawan yang berkompeten atau mempunyai keahlian, maka tidak mungkin bagi suatu organisasi atau institusi dapat mencapai tujuan dengan baik. Dalam dunia kerja, semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang semakin tinggi juga nilai jual orang tersebut. Kompetensi juga dapat

memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka semakin terampil dan semakin cepat pula orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan, maka pengalaman kerjanya akan semakin banyak juga sehingga memungkinkan dalam peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019), (Hermawan, 2019), (Soetrisno & Gilang, 2018), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Syahputra & Tanjung, 2020), (Irmayanti et al., 2020) dan (Pasaribu, 2019) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polri.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel Kinerja anggota Polri, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kompetensi terhadap Kinerja anggota Polri. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Dirlantas PMJ maka akan semakin meningkat juga kinerjanya, dimana hal tersebut juga akan menguntungkan baik bagi institusi maupun karyawan itu sendiri.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja anggota Polri (Y)

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja anggota Polri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi anggota Polri yang ditunjukkan melalui tingkat kehadiran, tata cara bekerja, ketaatan pada pimpinan, kesadaran dalam bekerja dan tanggung jawab maka kinerja anggota Polri yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan sikap kerja juga akan semakin meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kedisiplinan personil Dirlantas PMJ dalam bekerja maka Kinerja anggota Polri juga akan semakin meningkat, dimana dengan adanya disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut juga akan mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan akan lebih mempermudah terwujudnya tujuan suatu institusi. Kebijakan disiplin kerja wajib diterapkan oleh suatu institusi terhadap para karyawannya. Disiplin kerja merupakan tolok ukur keberhasilan bagi seorang karyawan maupun bagi institusi, karena dengan adanya kedisiplinan maka setiap kegiatan yang ada di institusi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Disiplin kerja juga membuat karyawan menjadi jauh lebih percaya diri dan merubah Kinerja anggota Polri lebih meningkat, akan tetapi jika disiplin kerja seorang karyawan berkurang maka secara otomatis Kinerja anggota Polri tersebut juga ikut menurun.

Disiplin kerja menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020), suatu sikap dan

perilaku yang dilakukan karyawan dengan melaksanakan, menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau institusi. Kedisiplinan merupakan sesuatu yang membuat seseorang akan menjadi lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargai sebuah peraturan. Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk dapat memelihara diri seorang karyawan terhadap peraturan-peraturan institusi dan juga dapat mempengaruhi Kinerja anggota Polri tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2021), (Arif et al., 2019), (Yusnandar & Nefri, 2020), (Lesmana & Farisi, 2022), (Muslih & Zamara, 2022), (Prasetyo & Marlina, 2019) dan (Lestari & Damayanti, 2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polri.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel Kinerja anggota Polri, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap Kinerja anggota Polri. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasikan bahwa semakin baik kedisiplinan kerja karyawan Dirlantas PMJ maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan, dimana dengan ada sikap disiplin dalam bekerja membuat para karyawan menjadi pribadi yang lebih taat kepada

peraturan-peraturan yang ada dan akan lebih bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

4.3.3 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap motivasi kerja anggota Polri ditlantas Polda metro Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi anggota polri yang ditunjukkan melalui tingkat kehadiran, tata cara bekerja ,ketaatan pada pimpinan, kesadaran dalam bekerja dan tanggung jawab maka motivasi kerja anggota Polri yang ditunjukkan melalui daya pendorong, kemauan, kerelaan, keahlian , keterampilan dan kewajiban, tujuan juga akan semakin meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Dirlantas PMJ maka karyawan dapat lebih termotivasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat mencapai kinerja yang baik juga. Dimana kompetensi-kompetensi yang dimiliki setiap karyawan akan mengarahkan tingkah laku mereka, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan sebuah kinerja. Pada umumnya, setiap institusi mengharapkan para karyawannya memiliki kompetensi kerja yang tinggi, karena dengan adanya kompetensi kerja yang tinggi karyawan akan merasa lebih percaya diri dan akan muncul dorongan untuk bekerja dengan baik. Kompetensi merupakan suatu kesatuan dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta pengalaman seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sehingga dapat

bekerja secara efektif sesuai dengan standar profesionalisme di tempat kerja (Amrulah & DS, 2018). Menurut (Tejo, 2015), kompetensi adalah kemampuan dan kewenangan seorang karyawan dalam menjalankan profesinya serta melaksanakan kewajiban- kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab. Kompetensi yang baik itu dapat diukur dari adanya motivasi untuk bekerja, watak dan perilaku yang baik, pengetahuan yang tinggi terhadap pekerjaannya dan kemampuan tertentu yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, kompetensi yang rendah dapat diukur dari tidak adanya motivasi untuk bekerja, memiliki watak dan perilaku yang buruk, pengetahuan yang rendah terhadap pekerjaannya dan tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riyanto & Anto, 2022), (Triyanto, 2014), (Amrulah & DS, 2018), (Pariesti & Christa, 2022), (Idayati et al., 2020), (Atmojo et al., 2022), dan (L. I. Sari & Trifyanto, 2019) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel motivasi kerja, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kompetensi dan motivasi kerja. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan Dirlantas PMJ maka karyawan juga akan semakin

termotivasi dalam memberikan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Karyawan yang berkompeten akan lebih merasa yakin atas hasil dari tugas yang diberikan kepadanya dan akan selalu memberikan yang terbaik untuk setiap tugas tersebut.

4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap motivasi kerja anggota Polri ditlantas Polda metro Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi anggota polri yang ditunjukkan melalui tingkat kehadiran, tata cara bekerja ,ketaatan pada pimpinan, kesadaran dalam bekerja dan tanggung jawab maka motivasi kerja anggota Polri yang ditunjukkan melalui daya pendorong, kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan dan kewajiban, tujuan juga akan semakin meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan kerja karyawan maka motivasi kerja karyawan juga akan ikut meningkat, dimana dengan adanya karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, juga akan mendorong rasa antusiasme dalam bekerja sehingga akan memudahkan dalam terwujudnya tujuan institusi, karyawan, dan masyarakat lainnya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau institusi karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja

karyawan yang baik, maka sulit bagi institusi untuk mewujudkan tujuannya. Dengan begitu, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Motivasi yang dimaksud adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang melakukan setiap kegiatan (Pradipto & Rahardja, 2015).

Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh dan didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajiban serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu (Setiawan, 2013). Disiplin merupakan bagian yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia karena dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam suatu institusi tidak akan terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan pada akhirnya akan mengalami pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Bukan hanya berasal dari dalam diri karyawan saja yang mendorongnya untuk menjalankan tugas-tugas dengan disiplin tetapi peran pimpinan dalam memotivasi karyawannya juga sangat diperlukan agar karyawannya terus berusaha menyelesaikan tugas yang dibebankan sebelum habis waktu yang telah ditentukan, hal tersebut bertujuan untuk membangkitkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021), (Pradipto & Rahardja, 2015), (L. Wahyuni & Karneli, 2021), (Wijaya & Laily, 2021), (Andriyani et al., 2020), dan

(Simatupang, 2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan kerja karyawan Dirlantas PMJ maka rasa motivasi dalam bekerja juga akan semakin tinggi, dimana dengan adanya disiplin kerja akan memberikan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya dan juga akan mendapatkan sebuah apresiasi jika tugasnya memberikan hasil yang memuaskan. Apresiasi tersebut yang akhirnya dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan sikap disiplin dalam bekerja.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja anggota Polri (Y)

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap motivasi kerja anggota Polri ditlantas Polda metro Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Motivasi anggota polri yang ditunjukkan melalui tingkat daya pendorong, kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan, kewajiban dan tujuan maka kinerja anggota Polri yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap kerja juga akan semakin meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin besarnya motivasi yang didapatkan oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Dimana, suatu kinerja akan dapat ditingkatkan jika pimpinan memberikan dukungan, semangat, dan inspirasi kepada para karyawannya sehingga setiap tugas yang mereka kerjakan dapat berjalan dengan lancar dan memberikan hasil yang memuaskan. Keberhasilan suatu organisasi atau institusi tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi atau institusi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, memberikan motivasi, menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan (Ady & Wijono, 2013).

Menurut (Susanto, 2019), mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya berasal dari pihak institusi), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja

yang baik. Hal tersebut sama seperti yang dinyatakan oleh (Siswanto, 2019), bahwa motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja karena setiap orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Wahyudi & Tupti, 2019), (H. Hendra, 2020), (Afandi & Bahri, 2020), (Susilo et al., 2024), (Sembiring et al., 2021), (Farisi et al., 2020), (Susanto, 2019), dan (Manalu, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polri.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap Kinerja anggota Polri, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerja terhadap Kinerja anggota Polri. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin termotivasinya anggota Dirlantas PMJ dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerjanya, dimana sangat dibutuhkannya suatu dukungan atau dorongan yang positif bagi setiap karyawan baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya.

4.3.6 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, menunjukkan

bahwa pengaruh kompetensi yang diwujudkan dengan *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) dan *attitude* (sikap) terhadap Kinerja anggota Polri yang diwujudkan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja melalui motivasi kerja yang diwujudkan dengan daya pendorong, kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan kewajiban dan tujuan adalah searah, jika nilai kompetensi dan motivasi kerja naik atau meningkat, maka tidak dapat menentukan nilai variabel motivasi kerja juga ikut meningkat.

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori ((Pandhita et al., 2022), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polri melalui motivasi kerja atau dapat juga dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh pada tingkat motivasi kerja serta kinerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lianasari & Ahmadi, 2022), (M. Siagian, 2017) dan (A. Wahyuni & Budiono, 2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi dengan Kinerja anggota Polri.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi variabel kompetensi dan variabel Kinerja anggota Polri dikarenakan anggota lebih mengandalkan keahlian, kemampuan, keterampilan atau bisa disebut dengan kompetensi yang ada pada dirinya untuk memaksimalkan kinerja dan diperkuat dengan pemberian dorongan/semangat dari

dalam ataupun dari luar dirinya. Karena hal tersebut maka variabel motivasi kerja mampu memediasi antara variabel kompetensi dan variabel Kinerja anggota Polri.

4.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja anggota Polri (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja yang diwujudkan dengan tingkat kehadiran, tata cara bekerja, ketaatan pada pimpinan dan kesadaran dalam bekerja, tanggung jawab terhadap Kinerja anggota Polri yang diwujudkan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja melalui motivasi kerja yang diwujudkan dengan daya pendorong, kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan kewajiban dan tujuan adalah searah, jika nilai kompetensi dan motivasi kerja naik atau meningkat, maka tidak dapat menentukan nilai variabel motivasi kerja juga ikut meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kedisiplinan anggota Dirlantas PMJ dalam bekerja maka rasa termotivasi dalam bekerja juga akan semakin meningkat sehingga Kinerja anggota Polri juga akan semakin tinggi. Dimana, keberhasilan suatu organisasi atau institusi dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan kedisiplinan tersebut pasti membutuhkan sebuah motivasi. Setiap karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan dorongan dan semangat kerja dalam dirinya berupa

motivasi kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada seorang karyawan. Kondisi ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga tujuan institusi akan mudah tercapai (Sudarmanto et al., 2022).

Pelaksanaan kedisiplinan kerja yang dijalankan dalam suatu institusi akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol semua tindakan dan perilaku para karyawan untuk selalu ada dalam ketentuan pelaksanaan kedisiplinan yang harus dilakukan, hal tersebut bertujuan agar para karyawan dapat selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien sehingga secara tidak langsung akan mendorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Jika karyawan dapat mengelola rasa disiplin kerjanya dengan baik maka karyawan tersebut juga memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi pribadi yang lebih baik sehingga dapat meningkatnya kinerjanya demi kemajuan institusi (Firdawati & Masram, 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Efendi & Hardiyanto, 2021), (Syukron et al., 2022), (Wijaya & Laily, 2021), (Sudarmanto et al., 2022), (Widyawati, 2021), dan (Islami & Mayliza, 2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja anggota Polri melalui motivasi kerja.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi variabel disiplin kerja dan variabel Kinerja anggota Polri dikarenakan anggota polri yang memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja akan selalu termotivasi dalam melakukan setiap pekerjaan dengan maksimal dan dengan adanya rasa dorongan tersebut akan lebih memudahkan anggota Polri untuk menyempurnakan kinerjanya bagi institusi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari

penelitian mengenai Optimalisasi Kinerja Anggota PJR Ditlantas Melalui Kompetensi dan Motivasi Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja di Polda Metro Jaya adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap Kinerja anggota Polri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi anggota Polri yang ditunjukkan melalui *knowledge* (pengetahuan) *skill* (keterampilan) *attitude* (sikap) maka kinerja anggota polri yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja , keandalan sikap kerja juga akan semakin meningkat
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja anggota Polri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi anggota Polri yang ditunjukkan melalui tingkat kehadiran, tata cara bekerja ,ketaatan pada pimpinan, kesadaran dalam bekerja dan tanggung jawab maka kinerja anggota Polri yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan sikap kerja juga akan semakin meningkat
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap motivasi kerja anggota Polri ditlantas Polda metro Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi anggota polri yang ditunjukkan melalui tingkat kehadiran, tata cara bekerja, ketaatan pada pimpinan, kesadaran dalam bekerja dan tanggung jawab maka motivasi kerja anggota Polri yang ditunjukkan melalui

daya pendorong. kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan dan kewajiban, tujuan juga akan semakin meningkat. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dirlantas Polda Metro Jaya

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja anggota Polri pada Dirlantas Polda Metro Jaya. Hal ini menunjukkan semakin meningkat motivasi kerja yang diwujudkan melalui daya pendorong. kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan kewajiban dan tujuan maka kinerja yang diwujudkan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja semakin meningkat.
5. Variabel motivasi kerja dapat memediasi variabel kompetensi dan variabel Kinerja anggota Polri dikarenakan anggota yang mempunyai kompetensi yang diwujudkan dengan *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) dan *attitude* (sikap) yang ada pada dirinya untuk memaksimalkan kinerja yang diwujudkan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja dan diperkuat dengan motivasi yang diwujudkan melalui daya pendorong. kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan kewajiban dan tujuan.
6. Variabel motivasi kerja dapat memediasi variabel Disiplin dan variabel Kinerja anggota Polri dikarenakan anggota yang mempunyai disiplin yang diwujudkan dengan diwujudkan dengan tingkat kehadiran, tata cara bekerja, ketaatan pada pimpinan dan kesadaran dalam bekerja, tanggung jawab untuk memaksimalkan

kinerja yang diwujudkan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja dan diperkuat dengan motivasi yang diwujudkan melalui daya pendorong, kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan kewajiban dan tujuan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Anggota Dirlantas PMJ untuk lebih mengembangkan kompetensi yang dimilikinya agar dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam institusi.
2. Dirlantas PMJ harus selalu memperhatikan disiplin kerja para anggota Polri agar para anggotanya dapat bekerja dengan tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Dirlantas PMJ harus memberikan motivasi yang lebih baik kepada anggota Polri, karena dengan adanya dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab anggota Polri di institusi.
4. Pimpinan Dirlantas PMJ untuk memberi perhatian yang lebih kepada para karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya dan juga diperlukannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih jauh dari kata

sempurna dan masi terdapat keterbatasan-keterbatasan yang ada. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Ditlantas Polda Metro Jaya sehingga belum dapat digeneralisasi pada obyek yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kompetensi, motivasi dan disiplin keja yang dapat meningkakan kinerja anggota Polri, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1)
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2),
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2),
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1),
- Amalda, N., & Prasojo, L. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1),
- Amrulah, M. Y., & DS, A. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body &

- Rangka CV. Laksana. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4),
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools (JUMANT)*, 11(1),
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24–32.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1),
- Aprilia, N., Sasmita, J., & Suarman, S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citraciti Pasific Pekanbaru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(4),
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. 109
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1),
- Ariyati, Y., & Amelia, P. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di PT. Advantage Scm Batam. *Jurnal Bening*, 5(2),
- Astuti, R., & Pratama, N. N. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1),
- Atmojo, W. D., Trisniarty, T., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina

- Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(11), 531–542.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1*. Pustaka Aksara.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1),
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen. Medan : Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI*.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1),
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening: Studi pada PT Shopee International Indonesia. *Focus : Journal of Social Studies*, 2(1),
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9)
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1)

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)
- Fatimah, F. N. D. (2019). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi Guru*. Bumi Aksara.
- Firdawati, Y., & Masram, M. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2)
- Gultom, D. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2)
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2),
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *Journal Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1)
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1),
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2019). Peran Kerja Keras Dan Kerja Cerdas Melalui Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Agent Asuransi (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). *Competence: Journal of Management Studies*, 13(2)
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1)
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1),
- Hendra, K., Palupi, L. E. T., & Sujana, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1),
- Heriswanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Lambuya Kabupaten Konawe melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(3)
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2)
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1),
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2018). *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Idayati, I., Surajiyo, S., & Hazalena, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3)
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1)
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. 1(1)
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1)
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1)
- Kusumastuti, N. K. B., Sutono, S., & Edris, M. (2022). Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3),
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1),
- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1)
- Lestari, S., & Damayanti, R. F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pondok Gede). *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2)
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Sosoq*, 6(1)
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1)
- Manalu, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(3)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM (Edisi Kelima)*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1),
- Muslih, M., & Zamara, N. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(4)
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan Smartpls*. Pascal Books.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1)
- Nugroho, N., Chua, E., & Han, W. P. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(3)
- Nurrahmah, A., Hernaeny, U., Pratiwi, L., & Riaddin, D. (2021). *Pengantar Statistika I*. CV. Media Sains Indonesia.
- Palan, R. (2017). *Competency Management*. Jakarta: Rosetta Machine.
- Pandhita, A., Karnadi, K., & Tulhusnah, L. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(7)

- Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1)
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1)
- Pradipto, S., & Rahardja, E. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 4(4)
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1)
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(6),
- Putri, A. K., & Sukirno, S. (2020). Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 4(2)
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance through Work Discipline. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 7(4).
- Rahayu, S. D., Kamumu, N., & Wijanarko, S. (2022). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Service di Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Hospitaliti*, 1(2), 139–146.
- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.

- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1)
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(21)
- Sari, L. I., & Trifiyanto, K. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kepercayaan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai BLUD melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1)
- Sari, M., Siswati, T., Suparto, A. A., Ambarsari, I. F., Azizah, N., Safitri, W., & Hasanah, N. (2022). *Metodologi Penelitian*. Global Eksekutif Teknologi.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1)
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4)
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simatupang, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Judicious*, 2(1), 11–21.

- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1),
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JIMS)*, 7(2),
- Soetrisno, & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61–76.
- Soetrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Solehuddin, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Performance Analysis*. Absolute Media.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *KINERJA : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 79–88.
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)*. Deepublish.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. RA De. Rozarie.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Jurnal Agora*, 7(1), 1–6.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kelima)*.

Jakarta: PT. Prenada Media Group.

- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176.
- Tasrim, T., & Elihami, E. (2020). Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 48–53.
- Tejo, G. A. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 437.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IAIN Jember.
- Tupti, Z., & Siswadi, Y. (2022). Antaseden Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 706–716.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835– 853.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Dinas

Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Soetomo Business*, 2(2), 106–112.

Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4), 1–18.

Yudiaatmaja, F. (2021). *Analisis Jalur (Perhitungan Manual Dan Aplikasi Komputer Statistik)-Rajawali Pers*. PT. RajaGrafindo Persada.

Yulia, P., Nasution, H., & Iskandarini, I. (2015). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kemampuan PNS Di Balai PU Wilayah-I Medan. *Studia Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 1–21.

Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

Yusup, Y. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. LD Media