

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

Andi Prasetyo¹, Siti Sumiati²

andipras81@gmail.com¹, sitisumiati@unissula.ac.id²

Universitas Islam Sultan Agung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis; 1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja anggota Polri 3) 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 3) Knowing 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 3) Work Discipline has a positive and significant effect on Work Motivation at the PMJ Traffic Directorate 4) Work Motivation has a positive and significant effect on the Performance of Polri members at the PMJ Traffic Directorate 5) 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.

PENDAHULUAN

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 dimana-mana. 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 sampai terendah harus dapat memahami sifat anggota mereka 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 Proqram dan Irwasum sedangkan pengawas eksternal adalah Kompolnas, Komisi III DPR, Komnas HAM, dan Ombudsman. Pengawasan 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 interveningnya yaitu Kepuasan Kerja. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Optimalisasi Kinerja Anggota PJR Ditlintas Melalui Kompetensi Dan Motivasi Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervering Di Polda Metro Jaya”.

METODE 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 karyawan, dan variabel intervening, yang terdiri dari disiplin kerja.

HASIL DAN 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 :

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja anggota Polri (Y)

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui nilai T Statistic untuk kompetensi terhadap Kinerja anggota Polri sebesar 4,597 dan nilai P Values sebesar 0. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap Kinerja anggota Polri. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap Kinerja anggota Polri adalah sebesar 0,4.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi karyawan Dirlantas PMJ maka Kinerja anggota Polri juga akan semakin meningkat, dimana 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.

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

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui T Statistic untuk disiplin kerja terhadap Kinerja anggota Polri sebesar 4,82 dan nilai P Values sebesar 0. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap Kinerja anggota Polri. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja anggota Polri adalah sebesar 0,44.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kedisiplinan karyawan 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 mengidentifikasi 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.

3. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui nilai T Statistic untuk kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 2,434 dan nilai P Values sebesar 0,015. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,015 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,358.

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 (Amrullah & 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 & Trifiyanto, 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. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui Nilai T Statistic untuk disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 3,708 dan nilai P Values sebesar 0. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,54.

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.

5. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja anggota Polri (Y)

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui Nilai T Statistic untuk motivasi kerja terhadap Kinerja anggota Polri sebesar 2,534 dan nilai P Values sebesar 0,012. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,012 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap Kinerja anggota Polri. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja anggota Polri adalah sebesar 0,206.

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.

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

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, dengan analisis jalur diketahui Besarnya pengaruh langsung X1 terhadap Y adalah 0.064 dan signifikan. Besarnya pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y adalah 0,177784 Besarnya pengaruh total adalah = 0,3518. Besarnya pengaruh total adalah 1,18968.

Hasil perhitungan dengan kalkulator sobel Nilai P-Value atau nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00041903 ($<0,05$) dan nilai T Statistics sebesar 3,52780137 maka berkesimpulan bahwa secara tidak langsung variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi atau intervening. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota Polri yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap Kinerja anggota Polri melalui motivasi kerja adalah tidak searah, jika nilai kompetensi dan motivasi kerja naik atau meningkat, maka tidak dapat menentukan nilai variabel motivasi kerja juga ikut meningkat. Nilai yang tidak signifikan menunjukkan bahwa kompetensi melalui motivasi kerja tidak dapat mempengaruhi Kinerja anggota Polri.

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 tidak dapat memediasi variabel kompetensi dan variabel Kinerja anggota Polri dikarenakan karyawan lebih mengandalkan keahlian, kemampuan, keterampilan atau bisa disebut dengan kompetensi yang ada pada dirinya untuk memaksimalkan kinerja yang mereka hasilkan dibandingkan dengan hanya bergantung pada pemberian dorongan/semangat dari dalam ataupun dari luar dirinya. Karena hal tersebut maka variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi antara variabel kompetensi dan variabel Kinerja anggota Polri.

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

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, dengan menggunakan analisis jalur diketahui Dari hasil analisis pengujian hipotesis, dengan analisis jalur diketahui Besarnya pengaruh langsung X2 terhadap Y adalah 0.751 dan signifikan. Besarnya pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y adalah 0,438680. Besarnya pengaruh total adalah 1,18968. 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

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 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 karyawan 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 karyawan untuk menyempurnakan kinerjanya bagi institusi.

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. 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
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dirlantas PMJ
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polri pada Dirlantas PMJ
6. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota Polri melalui Motivasi Kerja pada Dirlantas PMJ
7. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Dirlantas PMJ

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 karyawannya agar para karyawannya dapat bekerja dengan tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Dirlantas PMJ harus memberikan motivasi yang lebih baik kepada karyawan, karena dengan adanya dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan 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.

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., & Prasajo, 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 (Injests)*, 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., & Trifyanto, 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.
- Tupty, 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., & Tupty, 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.
- Yudiatmaja, 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.