



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS MANAJEMEN SKILL DAN PERILAKU SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR BIRO OPERASI POLDA SULSEL

Analysis of Skill Management and Human Resources Behavior towards the Performance of Police Members through Work Motivation at the Office of the Operations Bureau of the South Sulawesi Regional Police

Dian Nurul Salis Hidayat^{1*}, Hasanuddin Remmang², Lukman Setiawan²

¹Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: iyankcute84@gmail.com

Diterima: 20 Agustus 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen skill dan perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja anggota POLRI melalui motivasi kerja di Kantor Biro Operasi Polda Sulsel. Penelitian ini menggunakan data primer dari survei terhadap 50 anggota. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Data analisis dilakukan dengan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) manajemen skill dan perilaku SDM memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja anggota, (2) manajemen skill dan perilaku SDM secara langsung memengaruhi motivasi kerja, dan (3) motivasi kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara manajemen skill serta perilaku SDM terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan skill dan perilaku SDM dalam meningkatkan kinerja institusi kepolisian.

Kata Kunci: Manajemen Skill, Perilaku SDM, Motivasi Kerja, Kinerja Anggota Polri

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of skill management and Human Resource (HR) behavior on the performance of POLRI members through work motivation at the office of the Operations Bureau of the South Sulawesi Regional Police. This study used primary data from a survey of 50 members. The data collection techniques used in this study were observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis was conducted using SmartPLS software. The research findings indicated that (1) skill management and HR behavior have a significant direct effect on the performance of members, (2) skill management and HR behavior directly influence work motivation, and (3) work motivation acts as a mediating variable that strengthens the relationship between skill management, HR behavior, and performance. These findings underscore the importance of managing skills and HR behavior in enhancing the performance of police institutions.

Keywords: Skill Management, HR Behavior, Work Motivation, Performance Polri Members



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik di sektor bisnis maupun publik, harus berinvestasi dalam pembentukan dan penerapan jaringan pengetahuan, proses, metode, dan teknologi guna meningkatkan kemampuannya dalam belajar, menciptakan pengetahuan baru, dan menerapkan

praktik terbaik dengan lebih cepat. Dalam konteks ini, individu dalam organisasi yang ingin berhasil di ekonomi pengetahuan global yang sangat dinamis dan kompetitif perlu mengembangkan kompetensi pribadi mereka terkait manajemen pengetahuan sebagai keterampilan hidup yang penting untuk abad ke-21 (Wahyuni, dkk, 2018). Oleh

karena itu, manajemen pengetahuan dipahami sebagai faktor penting dalam mencapai efektivitas manajemen karir manajerial, yang meliputi identifikasi dan transfer pengetahuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan institusi tepat waktu dan memberikan pegawai yang kreatif serta inovatif, sehingga institusi dapat berkompetisi dengan baik.

Dalam era yang sarat dengan perubahan cepat dan peningkatan kompleksitas, pengelolaan keterampilan pegawai menjadi sangat krusial. Pengelolaan keterampilan tidak hanya sekadar hal yang penting, tetapi menjadi tanggung jawab manajer SDM, yang harus menyusun strategi untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dan dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan (Bangun, 2012). Keseimbangan antara teknologi dan SDM yang kompeten menjadi sumber daya terpenting untuk mencegah kegagalan dalam organisasi. Sebuah institusi dapat memiliki peralatan dan teknologi tercanggih, namun jika SDM yang ada tidak memiliki kemampuan yang memadai, maka hasil yang diharapkan tidak akan tercapai (Ritonga, 2015; Siregar, 2016; Sarunaha, 2017; Latief, 2018; Kadir, 2018).

Kinerja anggota, terutama dalam konteks institusi kepolisian, sangat ditentukan oleh kapasitas dan perilaku mereka. Kinerja tersebut adalah hasil dari upaya individu dalam melaksanakan tugas yang diemban, yang bergantung pada pengalaman, pengetahuan, dan sikap kerja masing-masing. Menurut Hasibuan (2005), perilaku SDM mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas berdasarkan kapabilitas yang dimiliki. Dalam konteks ini, disiplin kerja menjadi salah satu indikator penting, di mana sikap dan perilaku positif dari pegawai akan berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Namun, dalam praktiknya, banyak tantangan yang dihadapi oleh lembaga kepolisian, seperti kurangnya pengembangan kompetensi pegawai yang berujung pada rendahnya kinerja anggota. Permasalahan ini juga dialami oleh Biro Operasi Polda Sulsel yang berupaya meningkatkan pelayanan dan memberikan kepuasan kepada masyarakat. Instansi ini telah berkolaborasi dengan berbagai lembaga pemerintah untuk mewujudkan pelayanan yang optimal, sesuai dengan prinsip presisi yang menjadi tujuan utama (Fasmitha, 2017). Diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan inovatif untuk menghadapi tantangan tersebut dan memaksimalkan potensi pegawai.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dipandang sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk berprestasi dan bekerja lebih baik, sementara keterampilan pegawai menjadi faktor penentu kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Maryani (2016), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Kinerja anggota Polri pun menjadi salah satu ukuran keberhasilan institusi dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen skill dan perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja anggota POLRI melalui motivasi kerja di Kantor Biro Operasi Polda Sulsel.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dirancang untuk mengukur variabel-variabel dan menganalisis hubungan antar variabel dengan menggunakan data numerik. Dalam studi ini, variabel yang diteliti meliputi manajemen skill (X1), perilaku SDM (X2), motivasi kerja (Y1), dan kinerja anggota Polri (Y2). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Biro Operasi Polda Sulsel yang berlokasi di Makassar. Proses pengumpulan data dilakukan selama dua bulan, dari Maret hingga Mei 2024. Lokasi ini dipilih untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai kondisi internal dan dinamika yang terdapat dalam lingkungan kerja kepolisian.

Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh anggota kepolisian di Polda Maluku, dengan jumlah populasi sebanyak 52 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Slovin, yang menghasilkan 50 orang anggota Polri sebagai responden. Responden dipilih secara acak dengan mempertimbangkan proporsi yang tepat agar dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu:

- 1) Kuesioner: Teknik ini melibatkan penyebaran daftar pertanyaan terstruktur kepada responden untuk memperoleh data tentang variabel penelitian. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel yang diteliti.
- 2) Observasi: Teknik ini dilakukan dengan mengamati langsung situasi dan kondisi yang berkaitan dengan penelitian serta interaksi antar anggota di dalam lingkungan kerja.
- 3) Wawancara: Beberapa responden diwawancarai untuk mendapatkan informasi tambahan yang mendalam tentang manajemen skill, perilaku SDM, dan motivasi kerja.
- 4) Dokumentasi: Pengumpulan data juga dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang relevan, seperti laporan kinerja pegawai, yang dapat memberikan konteks tambahan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner.

Setelah pengumpulan data, analisis dilakukan menggunakan program SmartPLS. Program ini digunakan untuk menguji model struktural dan menginvestigasi hubungan antar variabel dengan menggunakan metode Path Analysis. Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner yang

digunakan. Validitas diuji dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson. Sebuah item dinyatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari 0,30, sedangkan reliabilitas diuji dengan menghitung koefisien Alpha Cronbach, yang dinyatakan reliabel jika nilainya lebih dari 0,60.

Analisis dilakukan dalam beberapa tahap. Pertama, dilakukan pengujian deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden. Selanjutnya, dilakukan pengujian terhadap hipotesis menggunakan analisis jalur (Path Analysis) untuk menilai pengaruh langsung antara variabel dan mengecek pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dengan cara ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di institusi kepolisian serta rekomendasi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja anggota Polri.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Manajemen Skill Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil kuesioner dan karakteristik responden, tingkat pendidikan anggota didominasi oleh lulusan sarjana dengan masa kerja rata-rata 10 hingga 15 tahun. Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Manajemen Skill secara empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Manajemen Skill terhadap Kinerja, diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,384 dengan p-value sebesar 0,050. Karena p-value sama dengan 0,05, terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Manajemen Skill dan kinerja. Dengan koefisien path bertanda positif, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Manajemen Skill, maka akan semakin tinggi pula kinerja anggota. Temuan ini sejalan dengan Sunarso (2010) yang menyatakan bahwa Manajemen Skill adalah kumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Putra (2002) juga mencatat empat indikator dalam pengelolaan beban kerja:

- a) Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu terhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.
- b) Kondisi Pekerjaan : Pandangan individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya kemampuan mengambil keputusan cepat dan mengatasi situasi tak terduga.
- c) Penggunaan Waktu : Waktu yang digunakan dalam kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.
- d) Standar Pekerjaan : Persepsi individu mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- e) Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental yang harus

dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memprediksi kinerja sistem dan pegawai. Tujuan akhir dari langkah-langkah ini adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan, dan menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Secara keseluruhan, motivasi kerja seperti ini tidak menciptakan efek signifikan pada kinerja dalam konteks kultur instansi pemerintahan daerah, seperti prestasi kerja dan status sosial (Marsh, 2013). Namun, kapasitas kerja sebagai faktor pendukung mengindikasikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ini terlihat pada instansi pemerintah daerah, di mana pengaruh kapasitas kerja terhadap kinerja dapat berkurang, menunjukkan bahwa karakteristik budaya di instansi tersebut memengaruhi cara pegawai menjalankan tugas, terutama bagi pejabat struktural yang mengelola pekerjaan dan hasil kerja mereka.

b. Pengaruh Perilaku SDM Terhadap Kinerja

Berdasarkan data hasil penelitian, variabel Perilaku SDM secara empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,351 dengan p-value sebesar <0,001. Karena p-value < 0,05, terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Perilaku SDM dan kinerja. Koefisien path yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Perilaku SDM, akan semakin tinggi pula kinerja. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa Perilaku SDM adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Perilaku SDM merupakan kumpulan dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa:

- a) Disiplin adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang mendukung peningkatan kinerja.
- b) Indikator kuat dalam motivasi di sini adalah peningkatan kinerja ke level yang baik atau sangat baik.
- c) Kombinasi perilaku dan disiplin menjadi modal untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Sinungan (2005) menyatakan bahwa disiplin adalah keadaan dimana individu dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada. Nitisemito (1996) menambahkan bahwa disiplin mencerminkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan. Menurut Handoko (dalam Wirawan, 1994), disiplin adalah bagian dari kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008), motivasi kerja mencakup sikap menghormati dan mematuhi peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Motivasi Kerja secara empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara

Motivasi Kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2), diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,406 dengan p-value <0,001. Karena p-value < 0,05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja dan kinerja. Koefisien path yang bertanda positif menandakan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, akan semakin tinggi pula kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berimplikasi positif terhadap kinerja dalam konteks Kantor Biro Operasi Polda Sulsel di Mamuju.

Hasibuan (2006) menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan cara mengarahkan daya dan potensi anggota untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya, individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Vroom (dalam Ngilim Purwanto, 2006), motivasi mengacu pada proses yang memengaruhi pilihan individu dalam berbagai kegiatan.

John P. Campbell, dkk juga menekankan bahwa motivasi mencakup arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Selain itu, motivasi kerja juga mencakup berbagai konsep seperti kebutuhan, rangsangan, ganjaran, dan penguatan yang memengaruhi performa individu. B. Uno (2008: 66-67) menyatakan bahwa kerja merupakan bagian esensial dari kehidupan manusia, di mana motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk harapan untuk mencapai hasil yang diinginkan, yang menjadi pendorong semangat kerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki fungsi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan memperhatikan berbagai faktor yang berkaitan dengan kebutuhan dan kepuasan individu yang unik.

d. Pengaruh Manajemen Skill Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan data hasil penelitian, variabel Manajemen Skill secara empiris berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Manajemen Skill dan Motivasi Kerja, diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,311 dengan p-value <0,001. Karena p-value <0,05, terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Manajemen Skill dan motivasi kerja. Koefisien path yang bertanda positif mengindikasikan bahwa semakin baik Manajemen Skill, semakin tinggi pula Motivasi Kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Morgan (1999) yang menyatakan bahwa Manajemen Skill untuk sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi. Perilaku pengguna juga sangat dipengaruhi oleh persepsi terhadap teknologi informasi, di mana hal ini akan berdampak pada sikap dalam menerima dan menguasai teknologi tersebut (Davis, 2007). Oleh karena itu, untuk mencapai hasil kerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan teknologi informasi yang ada dan memanfaatkannya untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Pengaruh Perilaku SDM Terhadap Motivasi Kerja

Merujuk pada hasil penelitian, variabel Perilaku SDM secara empiris berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Perilaku SDM dan Motivasi Kerja, diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,505 dengan p-value <0,001. Karena p-value <0,05, terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Perilaku SDM dan Motivasi Kerja. Dengan koefisien path yang bertanda positif, menunjukkan bahwa semakin baik perilaku SDM, maka semakin tinggi motivasi kerja.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006), disiplin adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mengikuti peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan ini berfungsi secara operatif dalam manajemen SDM, di mana semakin baik disiplin anggota, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, agar visi dan misi dapat terwujud.

Sejalan dengan pendapat Arif (2003), terdapat berbagai faktor yang perlu diperhatikan dalam menggunakan teknologi informasi, seperti dukungan manajemen, kesinambungan pemeliharaan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan hubungan langsung dengan motivasi kerja, dan kedisiplinan anggota yang baik sangat diperlukan untuk fasilitas di dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan bersama.

f. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Motivasi Kerja secara empiris berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2), diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,384 dengan p-value <0,001. Karena p-value < 0,05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2). Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, antara lain Fajri (2011), Waskito (2012), Retriana (2013), dan Regiana (2014). Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan anggota. Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha untuk mencari informasi yang dibutuhkan dan berguna bagi kehidupan. Penerapan Motivasi Kerja juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota.

Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pelaksanaan tugas agar dapat berjalan dengan baik dan efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang relevan mengenai Motivasi Kerja dan komunikasi (Waskito, 2012). Penelitian ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi (TIK) dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Penelitian lain oleh

Adhanari (2005) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, menjelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan varians produktivitas kerja.

g. Pengaruh Tidak Langsung Manajemen Skill, dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Manajemen Skill dan Perilaku SDM secara empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Manajemen Skill (X1) dan Perilaku SDM (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,106 dengan p-value sebesar 0,038. Karena p-value ($0,038 < 0,05$), maka pengaruh mediasi Motivasi Kerja bersifat signifikan. Dengan koefisien yang bertanda positif, dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai Motivasi Kerja, maka semakin besar pengaruh Manajemen Skill dan Perilaku SDM terhadap kinerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel mediasi antara Perilaku SDM, Manajemen Skill, dan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Fitri, E. (2021) yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh Perilaku SDM dan Manajemen Skill, serta dapat ditingkatkan jika anggota memiliki kemampuan untuk berbagi pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai gambaran mengenai hasil pencapaian suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi suatu lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis (Moechariono, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Kinerja anggota merupakan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada anggota, berupa prestasi atau hasil kerja (output) yang dihasilkan, baik secara kualitas maupun kuantitas (Wahyuni, 2018). Agar kinerja anggota dapat terlaksana dengan baik, diperlukan keselarasan antara upaya pencapaian tujuan individu dan tujuan lembaga atau organisasi.

Menurut Lindawati, dkk. (2012), pemanfaatan teknologi informasi dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja anggota, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja suatu lembaga maupun organisasi. Bagi anggota yang mampu menggunakan dan memahami aplikasi teknologi, hal ini akan memberikan nilai tambah, memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan meningkatkan kualitas anggota tersebut (Wibisono, 2008).

Pemanfaatan teknologi informasi sebagai sarana atau alat sangat penting untuk menghemat waktu, tenaga, dan pikiran, serta secara signifikan meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Menurut Wahyuni (2018), teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja anggota di semua komponen. Sarana komputer yang disediakan oleh lembaga atau organisasi juga mempengaruhi implementasi teknologi informasi, di mana semakin banyak fasilitas

yang disediakan, semakin mudah anggota dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen skill dan perilaku SDM memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja anggota, (2) manajemen skill dan perilaku SDM secara langsung memengaruhi motivasi kerja, dan (3) motivasi kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara manajemen skill serta perilaku SDM terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan skill dan perilaku SDM dalam meningkatkan kinerja institusi kepolisian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. (2006). Kedisiplinan dan kinerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1-10.
- Adhanari, E. (2005). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Maha Rani Handicraft di Kabupaten Bantul.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cain, J. (2007). Measuring mental workload for performance predictions. *Journal of Industrial Psychology*, 33(1), 44-57.
- Davis, F. D. (2007). Perceptions of user technology acceptance: Theory and results. *Journal of Systems and Information Technology*, 9(3), 145-152.
- Fajri, A. (2011). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 23-36.
- Fitri, E. (2021). Pengaruh perilaku SDM dan manajemen skill terhadap kinerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 5(2), 123-135.
- Gunawan, A., & Benty, S. (2017). *Kinerja organisasi dan strategi efektivitas*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lindawati, F., dkk. (2012). Dampak teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(4), 123-130.
- Moechariono, M. (2009). *Manajemen kinerja: Teori, konsep, dan implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Marsh, S. (2013). Budaya kerja dan kinerja dalam organisasi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(3), 45-60.
- Ngalim Purwanto. (2006). *Motivasi kerja*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, R. (1996). *Disiplin kerja dan kinerja pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Putra, H. (2002). *Pengelolaan keterampilan dalam organisasi*. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 12-18.

- Ritonga, D. (2015). Manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 4(3), 100-113.
- Sardiman, A. M. (2007). *Motivasi: Teori dan Prinsip-prinsipnya*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sinungan, H. (2005). Disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 15-22.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S., Suprihanto, J., & Suhartono, S. (2018). Evaluasi pelatihan aplikasi berbasis teknologi informasi dalam upaya mengoptimalkan potensi kinerja organisasi di pengadilan negeri Kebumen. *Jurnal Pendidikan*, 5(2), 117-124.
- Wajib, M. H. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas. *Jurnal Penelitian Bisnis*, 9(1), 30-45.
- Waskito, A. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. *Jurnal Pendidikan*, 4(1), 50-60.
- Wibisono, Y. (2008). *Teknologi informasi dan kinerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Wyckoff, J. & Unel, R. (2007). *Motivasi kerja karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Uno, B. (2008). *Teori motivasi dan manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.