



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

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

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



## ANALISIS KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI MELALUI PENGUASAAN TEKNOLOGI PADA KANTOR DITLANTAS POLDA SULAWESI SELATAN

*Analysis of Work Ability and Work Motivation on the Performance of Police Members through Technology Mastery at the Office of DITLANTAS POLDA South Sulawesi*

M. Nawir<sup>1\*</sup>, Thamrin Abduh<sup>2</sup>, Lukman Setiawan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

\*Email: muhnawir54@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja, (2) menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap pelatihan kerja, (3) menganalisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan data Primer melalui survei sebanyak 63 anggota Polri sebagai sampel dari seluruh jumlah anggota Polri sebanyak 63 personel, survei dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu Maret s.d Mei 2024. Data dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh disiplin, dan Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Anggota Polri, (2) pengaruh disiplin dan motivasi kerja tidak langsung terhadap kinerja anggota Polri melalui pelatihan kerja.

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Penguasaan Teknologi, Kinerja Anggota

### ABSTRACT

*This research was conducted with the aim of: (1) analyzing the direct influence of work ability and work motivation on performance, (2) analyzing the direct influence of work ability and work motivation on mastery of technology, (3) analyzing the indirect influence of work ability and work motivation on performance. This research uses primary data through a survey of 63 members as a sample from a total of 63 members. The survey was conducted for 2 (two) months, namely March to May 2024. The data was analyzed using the SmartPLS program. The results of the research show that: (1) The influence of work ability and work motivation has a direct effect on member performance, (2) the influence of work ability and work motivation has an indirect effect on member performance through mastery of technology.*

**Keywords:** Work Ability, Work Motivation, Mastery Technology, Member Performance



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

## 1. PENDAHULUAN

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia selain berperan dalam hal pendayagunaan, pengembangan, pengelolaan dan perencanaan kinerja juga berperan pada upaya peningkatan kinerja.

Peningkatan kinerja dapat diwujudkan jika pengelolaannya dijalankan secara tepat dan sesuai visi dan misi organisasi. Dalam peranan sumber daya manusia terdapat persoalan yang paling mendasar yaitu semakin pentingnya sumber daya manusia dalam pengembangan dan penerapan strategi untuk mengatasi berbagai macam kelemahan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Strategi dasar yang dikembangkan untuk membangun dan memberdayakan potensi manusia adalah penguasaan ilmu

pengetahuan dan teknologi berdasarkan iman dan taqwa serta memiliki keterampilan teknis untuk mampu menjadi pelaku pembangunan. Keberhasilan organisasi dalam otonomi daerah terletak pada pengetahuan, kemampuan dan keahlian sumber daya manusia suatu organisasi dalam mengambil kondisi lingkungan yang ada. Keberhasilan ini juga dapat didukung oleh strategi organisasi di bidang sumber daya manusia.

Dilihat dari perspektif pemerintahan, fenomena tersebut memerlukan kualitas pegawai pemerintah dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan secara menyeluruh dan berkelanjutan, sesuai dengan tuntutan masyarakat demi mencapai suatu citra pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Mengingat bahwa tugas-tugas penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan begitu kompleks, oleh karena itu telah dilakukan penataan kelembagaan maupun pelaksanaan tugas-tugas masing-masing pegawai baik di pusat maupun di daerah.

Pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan di setiap negara terdapat urusan di daerah yang menjadi tugas pemerintah pusat (sentralisasi) dan urusan yang menjadi tugas pemerintah daerah (desentralisasi) yaitu hak untuk mengatur dana dan mengurus rumah tangganya sendiri. Cara pertama disebut sentralisasi yaitu segala urusan, tugas dan wewenang penyelenggaraan pemerintah berada pada pemerintah pusat yang penyelenggaraannya dilakukan secara dekonsentrasi, sedangkan cara kedua, disebut desentralisasi yaitu urusan, tugas dan wewenang pelaksanaan pemerintahan diserahkan seluas-luasnya kepada daerah.

Pelaksanaan pembangunan yang demikian pesat tidak akan mencapai hasil yang diharapkan tanpa didukung oleh pengawasan yang efektif, dan bahkan cenderung memberikan peluang timbulnya kebocoran dan berbagai jenis penyimpangan penggunaan sumber daya yang dapat merugikan keuangan negara ketidakefisienan dan pada gilirannya menghambat proses pencapaian tujuan pembangunan nasional. Banyaknya penyimpangan dan tingginya tingkat kebocoran dalam penggunaan keuangan negara/daerah dan sumber daya lainnya, mengindikasikan masih lemahnya kinerja pengawasan.

Olehnya itu diperlukan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Untuk mewujudkan hal tersebut juga memerlukan disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan, maka proses pembangunan akan berlangsung secara tertib dan berdisiplin tanpa adanya kebocoran, penyimpangan maupun ketidak efisienan, baik dalam penyelenggaraan kegiatan pembangunan maupun kegiatan rutin pemerintah kota.

Dengan demikian adanya pengawasan yang berlangsung tertib dan intensif dalam rangkaian penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan, maka selain kelancaran pembangunan dapat diwujudkan, juga akan dapat dicapai sasaran dan tujuan pembangunan yang diharapkan.

Oleh karena itu, maka kinerja haruslah kuat dalam arti dapat berlangsung secara tertib dan intensif seiring dengan intensitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di segala bidang. Dalam hal ini mengandung arti bahwa lemahnya kinerja pengawasan akan membuka peluang terjadinya berbagai penyimpangan dan kebocoran, serta

ketidakefisienan penggunaan dana dan sumber daya yang pada gilirannya selain mengakibatkan kerugian negara sekaligus menghambat kelancaran pelaksanaan dan pencapaian tujuan pembangunan.

Guna mengatasi kelemahan kinerja aparat pengawasan fungsional pemerintah (APFP), tentunya perlu dipahami permasalahannya secara mendasar, satu hal yang penting adalah faktor manusia, bahwa pengawasan dilakukan oleh manusia yang tidak berbeda dengan manusia lainnya atau pada unit kerja pemerintah yang lain, dan pembenahan pegawai pengawasan tentunya harus diiringi juga dengan pembenahan pegawai lainnya secara menyeluruh, disamping itu tentunya memperbaiki pada sisi kelembagaan seperti sistem kerja dan pelayanan oleh pemerintah daerah.

Para ahli dan praktisi telah memahami bahwa masalah kinerja pegawai bukanlah hal mudah untuk selalu dipertahankan karena merupakan satu kondisi yang setiap saat dapat berubah. Permasalahan yang selalu ditemui adalah mengapa prestasi pegawai setiap waktu dapat berubah malah mengalami penurunan. Sebagai konsekuensinya, maka tugas manajemen semakin kompleks, karena disamping mempertahankan suasana kerja yang kondusif juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja pegawai sehingga mempunyai motivasi yang tinggi untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerja pegawai sehingga mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Setiap tahun Kantor Ditlantas Polda Sulsel memprogramkan kegiatan Peningkatan Pemeriksaan pada Pelaksanaan pemeriksaan. Hal ini dalam upaya untuk lebih meningkatkan kualitas dari kinerja pegawai Kantor Ditlantas Polda Sulselitu sendiri.

Bila target telah ditetapkan oleh organisasi tentunya harus ada tindakan nyata untuk merealisasikan target tersebut. Menurut Mahmudi (2012) peningkatan Kinerja terkadang hanya dikaitkan dengan faktor personal antara lain, keterampilan, kemampuan, motivasi, kedisiplinan, komitmen, namun dalam kenyataannya kinerja sering diakibatkan oleh factor-faktor lain diluar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, dan tim.

Pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan seperti gaji yang menarik maupun tunjangan. Akan tetapi, pegawai sebagai manusia yang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, maka memotivasi dengan cara tersebut dipandang bukan satu-satunya cara yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut didasari pada suatu dugaan yang menyatakan bahwa pegawai tidak selalu bekerja dengan latar belakang mendapatkan gaji.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memotivasi pegawai, dalam meningkatkan kinerja tidaklah tergantung hanya pada besarnya gaji atau bonus semata tetapi haruslah dilakukan dengan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja, (2) menganalisis pengaruh langsung

disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap pelatihan kerja, (3) menganalisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, dari Desember 2023 hingga Januari 2024, dengan populasi 75 pegawai dan sampel yang diambil sebanyak 63 pegawai menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner yang diberikan kepada responden. Data yang digunakan terdiri dari data kualitatif yang diperoleh melalui kuesioner dan data kuantitatif yang dikelola dalam angka. Sumber data primer diperoleh melalui pengamatan langsung dan angket, sementara data sekunder diperoleh dari publikasi dan dokumen terkait. Untuk analisis data, digunakan metode analisis deskriptif untuk mengukur faktor yang mempengaruhi kinerja, serta analisis kuantitatif dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, dan penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja secara langsung melalui Penguasaan Teknologi Pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel

#### 1) Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil kuesioner dan karakteristik responden tingkat pendidikan anggota didominasi pendidikan sarjana dengan masa kerja rata-rata 10 – 15 tahun. Merujuk dari data hasil penelitian, variabel Kapasitas Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.384, dengan p-value sebesar 0.050. Karena p-value sama dengan 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Hal ini sejalan dengan Sunarso, 2010 bahwa Motivasi Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sejalan dengan hal itu, Putra (2002) mengatakan ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus Dicapai: Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil

keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu: Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif. Secara sintesis, Motivasi Kerja seperti ini tidak menciptakan efek signifikan pada kinerja karena budaya masyarakat khusus dari organisasi pemerintahan daerah, seperti prestasi kerja dan status sosial (Marsh, 2013). Namun, kapasitas kerja memainkan peran antededen dalam kinerja, menghasilkan efek signifikan pada kinerja. Demikian hal juga yang terjadi pada instansi pemerintah daerah pengaruh kapasitas kerja terhadap kinerja pengaruhnya sangat rendah hal ini ditunjukkan bahwa karakteristik budaya pada instansi pemerintahan daerah, para pejabat struktural yang bisa mengelola pekerjaan dan hasil kerja yang sangat dihargai, hal ini ditunjukkan bahwa status sosio-ekonomi dan identitas profesional mereka yang tinggi. Namun, gaya berpikir dan perilaku mereka tidak dapat dielakkan dipengaruhi oleh kapasitas kerja seperti manusia lainnya.

#### 2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Motivasi Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.351, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Motivasi Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Artinya secara empirik bahwa Motivasi Kerja berimplikasi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Kota Makassar. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2005) bahwa Motivasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Motivasi Kerja sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Motivasi Kerja itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk

meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, disiplin merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja. Fakta lain dikemukakan oleh Sinungan (2005) yang menyatakan bahwa Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Fakta empirik juga atas temuan Nitisemito (1996) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut pendapat Handoko (dalam Wirawan, 1994) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008) mengemukakan Motivasi Kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan temuan Wyckoff dan Unel (dalam Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa Motivasi Kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja mengerjakannya. Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah suatu sikap atau perilaku anggota sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

### 3) Pengaruh Penguasaan Teknologi Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Penguasaan Teknologi secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.406, dengan p-value sebesar  $<0.001$ . Karena p-value  $<0.05$ , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan

keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Penguasaan Teknologi, akan mengakibatkan semakin tinggi Penguasaan Teknologi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Penguasaan Teknologi, akan mengakibatkan semakin tinggi kiera. Artinya secara empirik bahwa Penguasaan Teknologi berimplikasi terhadap kinerja pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel di Makassar. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2006) bahwa Motivasi Kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya. Motivasi Kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan Motivasi Kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan Motivasi Kerjanya. Fakta lain dikemukakan oleh B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan anggota itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) Motivasi Kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang. Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan Fakta empirik juga atas temuan Sardiman (2007) mengatakan bahwa fungsi motivasi ada tiga, yaitu: 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak

bermanfaat bagi tujuan tersebut. Hal ini sejalan dengan temuan Hasibuan (2006) mengatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

#### 4) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Penguasaan Teknologi

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Motivasi Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.505, dengan p-value sebesar  $<0.001$ . Karena p-value  $<0.05$ , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Penguasaan Teknologi. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini sejalan Abdurrahmat Fathoni (2006) menyatakan keterampilan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin seorang anggota, semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, bila tidak ada dukungan disiplin anggota yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan visi misinya. Menurut Arif (2003) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam menggunakan teknologi informasi yaitu: Dukungan top manajemen, lembaga induk, pemilik modal dan kepentingan, Kesenambungan, Perawatan dan pemeliharaan, Sumber daya manusia, Infrastruktur lainnya seperti listrik, ruang/gedung, furniture, interior design, jaringan komputer, dan ebagainya, Pengguna kantor seperti faktor kebutuhan, kenyamanan, pendidikan pengguna, kondisi pengguna, dan lain-lain. Hal-hal yang perlu diketahui oleh seorang anggota dalam memanfaatkan teknologi

#### 5) Pengaruh Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Penguasaan Teknologi secara empirik 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 sebesar  $<0.001$ . 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 Penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja organisasi telah dilakukan oleh beberapa

peneliti, diantaranya yaitu Fajri (2011), Waskito (2012), Retriana (2013) dan Regiana (2014). Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh anggota. Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha untuk mencari informasi yang dibutuhkan dan berguna bagi kehidupan. Selain itu 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 Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu Waskito (2012). Dalam penelitiannya Waskito meneliti pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kemampuan Penelitian Tindakan Kelas. Survey dilakukan terhadap Guru SMK Mata Pelajaran Produktif di Kota Cimahi. Hasil penelitiannya Motivasi Kerja dan Komunikasi (TIK) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Selain itu diperoleh bahwa penguasaan TIK dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Penelitian yang kedua dilakukan Adhanari (2005), yang meneliti pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi pada Maha Rani Handicraft di Kabupaten Bantul. Hasil penelitiannya yaitu variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Selanjutnya nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 0,511. Hal itu menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan varians variabel produktivitas kerja sebesar 51,1 persen sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,9 persen dijelaskan oleh faktor yang lain.

#### b. Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja melalui Penguasaan Teknologi

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Penguasaan Teknologi. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Penguasaan Teknologi (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. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Motivasi Kerja maka semakin besar pengaruh Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa Penguasaan Teknologi merupakan variabel mediasi antara Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja dan kinerja. hal ini sejalan dengan penelitian Fitri, E. (2021) bahwa kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh Motivasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Motivasi Kerja dapat meningkatkan kinerja dengan jika anggota dalam bekerja mempunyai kemampuan dalam berbagi informasi pengetahuan dan pemahaman yang

dimilikinya. Temuan ini sejalan dengan Kadir dan Triwahyuni (2005) mengatakan bahwa teknologi informasi adalah gabungan dari teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Teknologi informasi berperan cukup baik dalam pengembangan sistem yang akan memunculkan teknologi baru. Sedangkan menurut Rahmawati (2010), suatu alat yang terintegrasi berguna untuk menjangkau, mengolah dan mengirimkan data secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai bentuk dan format yang bermanfaat bagi pengguna. Teknologi informasi terutama teknologi komputer mampu memperbaiki performa individu maupun organisasi, oleh karena itu dalam pengimplementasiannya dibutuhkan dana yang sangat besar. Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai hasil pencapaian suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi suatu lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis (Moehariono, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Kinerja anggota merupakan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada anggota berupa prestasi atau hasil kerja (output) yang dihasilkan oleh anggota baik secara kualitas maupun kuantitas (Wahyuni, 2018). Suatu kinerja anggota dapat terlaksana dengan baik apabila terjadi keselarasan antara upaya pencapaian tujuan anggota dengan tujuan lembaga atau organisasi. Menurut Lindawati, dkk., (2012) pemanfaatan teknologi informasi dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja anggota yang akan mempengaruhi kinerja suatu lembaga maupun organisasi. Bagi anggota yang mampu menggunakan dan memahami aplikasi teknologi akan memberikan nilai lebih kepada anggota, pekerjaan akan selesai dengan waktu yang relatif singkat serta meningkatkan kualitas anggota tersebut (Wibisono, 2008). Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi berupa sarana atau alat, keberadaan teknologi informasi sangat penting menghemat waktu, tenaga, pikiran serta secara signifikan meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Menurut Wahyuni (2018) teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja anggota di semua komponen. Sarana komputer yang disediakan oleh lembaga atau organisasi mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada lembaga. Semakin banyak fasilitas yang disediakan akan memudahkan anggota dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan anggota dalam lembaga.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan penguasaan teknologi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Semakin tinggi Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Penguasaan Teknologi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Selain itu, Penguasaan Teknologi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Temuan ini memberikan bukti empiris mengenai hubungan langsung dan tidak

langsung antara variabel-variabel tersebut, yang dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja di institusi kepolisian.

Disarankan agar pimpinan institusi kepolisian memberikan perhatian lebih pada pengembangan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja anggota melalui pelatihan yang relevan, serta peningkatan penguasaan teknologi yang mendukung tugas mereka. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk studi lebih lanjut tentang hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja di berbagai instansi, termasuk di sektor kepolisian lainnya. Selain itu, kebijakan yang mendukung peningkatan kemampuan dan motivasi kerja, dengan memanfaatkan teknologi, diharapkan dapat memperbaiki kinerja secara menyeluruh, sehingga berdampak positif pada pelayanan masyarakat dan efektivitas operasional kepolisian

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bernardin, et.all (2004), *Performance Evaluation*, NewJersey, McGraw-Hill.
- DeCotiss, et.all (2008), *Interpretation Performance*, McGraw-Hill.
- Heidjrachman, dan Suad Husnan (1993), *Manajemen Personalial*, BPEE, Yogyakarta
- Ilgem, et all, (2007), *Organization: Behavior, Structure, and Processes*, International Edition, Irwin, McGraw-Hill.
- Jacson M, (2002), *Organization: Performance Management*, Irwin, McGraw-Hill.
- Landy, et.all, (2003), *Performance Evaluation*, NewJersey, McGraw-Hill.
- Mahmudi, (2002), *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Penerbit Andy. Jogyakarta.
- Mangkunegara. (2003), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_, (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_, (2006), *Manajemen Kinerja*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Nawawi, H., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cipta Karya, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Konsultan Manajemen dan Bisnis, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, (2005) *Performance Appraisal*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., (1996), *Perilaku Organisasi; Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.
- Timpe, (2003), *Manajemen sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu.
- Sudarso Abusama, (2003), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah (BAPEDALDA) Kabupaten Banggai*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Makassar. (Tidak Didistribusikan).

- Simamora, Henry, (19Q7), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiawati Sunaryo, (2003), Motivasi Kerja Pegawai Adalah Sistem Insentif Bagi Pegawai Negeri Sipil, Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kendari, Sulawesi Tenggara. (Tidak Didistribusikan).
- Sugiyono, (2001), Metode Penelitian Administrasi, Alfa Beta, Bandung.
- Universitas Muslim Indonesia, (2004), Pedoman Penulisan Proposal Penelitian dan Tesis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar. (Tidak Didistribusikan)
- Wahjosumidjo, (1992), Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Winardi, (2001), Motivasi dan Promotivasion dalam Manajemen, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintah Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003, Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2005, Tentang Pembentukan Sususnan Organisasi dan Tata Kerja kantor Dinas Bina Marga Bidang Kelistrikan Makassar.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 50 Tahun 2000, Tentang Pedoman Susunan Organisasi Perangkat Daerah..