



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 PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI MELALUI PENGUASAAN TEKNOLOGI PADA KANTOR BIRO OPERASI POLDA SULAWESI SELATAN

*Analysis of Training and Work Motivation on the Performance of Police Members Through Technology Mastery at the Office of the Operations Bureau of the South Sulawesi Regional Police*

Mahmuddin M.<sup>1\*</sup>, Lukman Setiawan<sup>2</sup>, Abdul Karim<sup>2</sup>

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

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

\*Email: mahmuddin01981@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh langsung pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja, (2) menganalisis pengaruh langsung pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap penguasaan teknologi, (3) menganalisis pengaruh tidak langsung pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui penguasaan teknologi. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 50 anggota sebagai sampel dari seluruh jumlah anggota sebanyak 52 orang, survei dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu Maret s.d Mei 2024. Data dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Anggota, (2) pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak langsung terhadap kinerja anggota melalui penguasaan teknologi.

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

### ABSTRACT

*This research was conducted with the aim of: (1) analyzing the direct influence of job training and work motivation on performance, (2) analyzing the direct influence of job training and work motivation on mastery of technology, (3) analyzing the indirect influence of job training and work motivation on performance through mastery of technology. This research uses primary data through a survey of 50 members as a sample from a total of 52 members. The survey was conducted for 2 (two) months, March to May 2024. The data was analyzed using the SmartPLS program. The results of the research show that: (1) The influence of job training and work motivation has a direct effect on member performance, (2) job training and work motivation has an indirect effect on member performance through mastery of technology.*

**Keywords:** Job Training, Work Motivation, Technology Mastery, Member Performance.



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

## 1. PENDAHULUAN

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, pelatihan 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 Kepolisian, fenomena tersebut memerlukan kualitas Anggota Polri Kepolisian dalam rangka menjamin penyelenggaraan Kepolisian Republik Indonesia pembangunan secara menyeluruh dan berkelanjutan, sesuai dengan tuntutan masyarakat

demi mencapai suatu citra Kepolisian Republik Indonesiayang bersih dan berwibawa. Mengingat bahwa tugas-tugas penyelenggaraan Kepolisian dan pembangunan begitu kompleks, oleh karena itu telah dilakukan penataan kelembagaan maupun pelaksanaan tugas-tugas masing-masing Anggota Polri baik di pusat maupun di daerah.

Pelaksanaan dan penyelenggaraan Kepolisian Republik Indonesiadi setiap negara terdapat urusan di daerah yang menjadi tugas Kepolisian pusat dan urusan yang menjadi tugas Kepolisian daerah yaitu hak untuk mengatur dana dan mengurus rumah tangganya sendiri. Tugas dan wewenang penyelenggaraan Kepolisian berada pada Kepolisian pusat yang penyelenggaraannya dilakukan secara desentralisasi, sedangkan cara kedua, disebut desentralisasi yaitu urusan, tugas dan wewenang pelaksanaan Kepolisian Republik Indonesia diserahkan seluas-luasnya kepada daerah.

Pelaksanaan keamanan dan ketertiban masyarakat 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 pelatihan kerja Anggota Polri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Untuk mewujudkan hal tersebut juga memerlukan disiplin kerja yang tinggi dan Penguasaan Teknologi dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan, maka proses pembangunan akan berlangsung secara tertib dan bermotivasi tanpa adanya kebocoran, penyimpangan maupun ketidak efisienan, baik dalam penyelenggaraan kegiatan pembangunan maupun kegiatan rutin Kepolisian.

Dengan demikian adanya pengawasan yang berlangsung tertib dan intensif dalam rangkaian penyelenggaraan Kepolisian 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 Kepolisian Republik Indonesiadan pelaksanaan presisi 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 presisi.

Para ahli dan praktisi telah memahami bahwa masalah Kinerja Anggota Polri bukanlah hal mudah untuk selalu dipertahankan karena merupakan satu kondisi yang setiap saat dapat berubah. Permasalahan yang selalu ditemui adalah mengapa prestasi Anggota Polri 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 Anggota Polri sehingga mempunyai motivasi yang tinggi untuk mempertahankan dan memperbaiki Kinerja Anggota Polri sehingga mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Setiap tahun Kantor Biro Operasi Polda Sulsel di Makassar memprogramkan kegiatan Peningkatan Pemeriksaan pada Pelaksanaan pemeriksaan. Hal ini dalam upaya untuk lebih meningkatkan kualitas dari Kinerja Anggota Polri pada Kantor Biro Ops Polda Sulsel di Makassar itu 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, pelatihan, motivasi, kemotivasian, komitmen, namun dalam kenyataannya kinerja sering diakibatkan oleh factor-factor lain diluar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, dan tim.

Pada Kantor Biro Ops Polda Sulsel di Makassar mempertahankan dan meningkatkan Kinerja Anggota Polri dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan seperti gaji yang menarik maupun tunjangan. Akan tetapi, Anggota Polri 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 Anggota Polri. Hal tersebut didasari pada suatu dugaan yang menyatakan bahwa Anggota Polri tidak selalu bekerja dengan latar belakang mendapatkan gaji.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memotivasi Anggota Polri, 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. Dari Pengamatan kami dilapangan diketahui ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Anggota Polri pada Kantor Biro Ops Polda Sulsel di Makassar, antara lain faktor pelatihan kerja, faktor Penguasaan Teknologi, faktor Penguasaan Teknologi, faktor penguasaan teknologi dan berbagai faktor lainnya. Dalam penelitian akan difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

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

penguasaan teknologi, (3) menganalisis pengaruh tidak langsung pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui penguasaan teknologi.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur dan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Kantor Biro Ops Polda Sulsel di Makassar. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, mulai Maret hingga Mei 2024, dengan populasi 50 orang anggota Polri yang menjadi sampel responden, diambil menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden. Jenis data yang digunakan terdiri dari data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner serta data kuantitatif yang dikelola dengan angka-angka untuk dianalisis lebih lanjut. Sumber data primer diperoleh langsung dari lapangan, sedangkan data sekunder mencakup informasi yang berkaitan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja anggota. Untuk analisis data, digunakan metode analisis deskriptif untuk mengukur faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, serta model SEM (Structural Equation Modeling) dengan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan kausal antara variabel manajemen pengetahuan, penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja secara langsung melalui Penguasaan Teknologi Pada Kantor Biro Operasi Polda Sulsel

#### 1) Pelatihan 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 Pelatihan Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Pelatihan 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 Pelatihan Kerja terhadap kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Pelatihan Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Hal ini sejalan dengan Sunarso, 2010 bahwa Pelatihan 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, Penguasaan Teknologi sepertinya 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 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 Motivasi 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 ditetapkan. 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 Penguasaan Teknologi 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 Penguasaan Teknologi 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 Penguasaan Teknologi 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 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 Biro Operasi Polda Sulsel di Mamuju. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2006) bahwa Penguasaan Teknologi 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. Penguasaan Teknologi merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan Penguasaan Teknologi 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 Penguasaan Teknologinya. 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) Penguasaan Teknologi 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 Penguasaan Teknologi 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 Pelatihan Kerja Terhadap Penguasaan Teknologi

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Penguasaan Teknologi secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Penguasaan Teknologi. Pada pengujian pengaruh langsung antara Pelatihan Kerja terhadap Penguasaan Teknologi, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar  $<0.001$ . Karena p-value  $<0.05$ , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Penguasaan Teknologi. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Pelatihan Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Penguasaan Teknologi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Morgan, 1999 bahwa Pelatihan Kerja bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku. Perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap teknologi informasi yang secara teoritis dideskripsikan oleh para ahli pengembang teknologi informasi sebagai pengguna dan pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi, sehingga dari aspek keperilakuan pengguna akan turut mempengaruhi persepsi dan sikap dalam menerima dan menguasai teknologi informasi (Davis, 2007). Jadi, untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka.

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

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Motivasi Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Penguasaan Teknologi. Pada pengujian pengaruh langsung antara Disiplin Kerja terhadap Penguasaan Teknologi, 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 Penguasaan Teknologi terhadap Penguasaan Teknologi. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini sejalan Abdurrahmat Fathoni (2006)

menyatakan kedisiplinan 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 ditegakan 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, Kesinambungan, Perawatan dan pemeliharaan, Sumber daya manusia, Infrastruktur lainnya seperti listrik, ruang/gedung, furniture, interior design, jaringan komputer, dan sebagainya, Pengguna kantor seperti faktor kebutuhan, kenyamanan, pendidikan pengguna, kondisi pengguna, dan lain-lain. Hal-hal yang perlu diketahui oleh seorang anggota dalam memanfaatkan teknologi

#### 6) 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 Penguasaan Teknologi (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 Penguasaan Teknologi (Y1) terhadap kinerja (Y2). Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa Penelitian tentang pengaruh Penguasaan Teknologi 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 Penguasaan Teknologi 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 Penguasaan Teknologi dan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kemampuan Penelitian Tindakan Kelas. Survey dilakukan terhadap Guru SMK Mata Pelajaran Produktif di Kota Cimahi. Hasil penelitiannya Penguasaan Teknologi 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 Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja melalui Penguasaan Teknologi**

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Penguasaan Teknologi. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Pelatihan 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 Penguasaan Teknologi bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Penguasaan Teknologi maka semakin besar pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa Penguasaan Teknologi merupakan variabel mediasi antara Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan kinerja. hal ini sejalan dengan penelitian Fitri, E. (2021) bahwa kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dapat meningkatkan kinerja dengan jika anggota dalam bekerja mempunyai kemampuan dalam berbagi informasi pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya. 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 pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja anggota Polri, dengan semakin tinggi pelatihan dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja yang tercapai. Selain itu, Penguasaan Teknologi terbukti memediasi hubungan antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan penguasaan teknologi berperan penting dalam meningkatkan kinerja anggota. Pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel ini memberikan gambaran bahwa faktor-faktor seperti pelatihan, motivasi, dan teknologi perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja secara optimal di instansi kepolisian.

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi pimpinan institusi kepolisian untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan pelatihan kerja dan motivasi kerja anggota, serta memperkuat penguasaan teknologi dalam rangka meningkatkan kinerja. Disarankan agar instansi kepolisian terus mengoptimalkan program pelatihan berbasis teknologi yang dapat mendukung tugas-tugas operasional, serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi anggota untuk terus meningkatkan kualitas kinerja mereka. Kebijakan yang lebih terintegrasi dan berbasis bukti empiris seperti ini diharapkan dapat menghasilkan output yang lebih baik dalam pelayanan publik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2003), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006), *Manajemen Kinerja*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Bernardin, et.all (2004), *Performance Evaluation*, New Jersey, McGraw-Hill.
- DeCotiss, et.all (2008), *Interpretation Performance*, McGraw-Hill.
- Heidjrachman, dan Suad Husnan (1993), *Manajemen Personalial*, BPPE, Yogyakarta

- Ilgen, 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 Anggota Polri*. Penerbit Andy. Yogyakarta.
- Nawawi, H., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cipta Karya, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Konsultan Manajemen dan Bisnis*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, (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 Anggota Polri 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), *Penguasaan Teknologi Anggota Polri Adalah Sistem Insentif Bagi Anggota Polri 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 Grafir,do Persada, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, *Tentang Kepolisian Daerah*
- Peraturan Kepolisian 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*.