



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 MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA POLRI MELALUI PELATIHAN KERJA PADA KANTOR POLRES PINRANG

Analysis of Motivation and Work Discipline on Polri Performance through On-Job Training at Polres Pinrang Office

Rafli Nur¹, Muhammad Yusuf Saleh², Firman Menne²

¹Kantor Polres Pinrang

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: raflinurwah20@gmail.com

Diterima: 20 Agustus 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja, menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja, dan menganalisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui pelatihan. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 32 karyawan sebagai sampel dari seluruh jumlah karyawan sebanyak 32 orang, survei dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu Juni s.d Juli 2024. Data dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pelatihan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui pelatihan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Anggota

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of: (1) analyzing the direct influence of work discipline on performance, (2) analyzing the direct influence of work motivation on performance, (3) analyzing the indirect influence of work discipline and work motivation on performance through training. This research uses primary data through a survey of 32 employees as a sample from the total number of 32 employees. The survey was conducted for 2 (two) months, namely June to July 2024. The data was analyzed using the SmartPLS program. The research results show that work discipline and work motivation influence performance, work discipline and work motivation influence training. Work discipline and work motivation have an indirect effect on performance through training.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Job Training, Member Performance



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

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian secara optimal suatu organisasi diperlukan disiplin kerja dan pelatihan pegawai yang maksimal sehingga proses pencapaian dan visi dan misi organisasi dapat tercapai. Pencapaian yang maksimal tersebut diperlukan model dan strategi yang kompetitif. Pendahuluan menguraikan pentingnya disiplin dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja anggota Polri dalam konteks Polres Pinrang. Fokus penelitian adalah bagaimana motivasi kerja dan disiplin

dapat memengaruhi kinerja melalui pelatihan kerja. Beberapa paragraf cenderung berulang, dan data pendukung kurang kuat. Strategi dasar yang dikembangkan untuk membangun dan memberdayakan potensi manusia adalah penguasaan ilmu pengetahuan dan pelatihan yang berkelanjutan dan memiliki keterampilan teknis untuk mampu menjadi pelaku organisasi. Keberhasilan organisasi 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 instansi kepolisian, fenomena tersebut memerlukan kualitas Anggota kepolisian Republik Indonesia dalam rangka menjamin penyelenggaraan instansi kepolisian dalam mewujudkan prsesisi kepolisian secara menyeluruh dan berkelanjutan, sesuai dengan tuntutan masyarakat demi mencapai suatu citra kepolisian yang bersih dan berwibawa. Mengingat bahwa tugas-tugas kepolisian dalam masyarakat begitu kompleks, oleh karena itu telah dilakukan penataan kelembagaan maupun pelaksanaan tugas-tugas masing-masing anggota polri baik di pusat maupun di daerah.

Pelaksanaan tugas anggota polri dalam peningkatan disiplin dan kinerja anggota yang menjadi tugas kepolisian dalam melaksanakan keamanan dan ketertiban Masyarakat melalui Presisi yang merupakan tugas anggota polri dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Pelaksanaan presisi kepolisian tidak akan mencapai hasil yang diharapkan tanpa didukung oleh pengawasan yang efektif, dan bahkan cenderung memberikan peluang timbulnya permasalahan kinerja anggota polri dan berbagai jenis penyimpangan penggunaan sumber daya yang dapat merugikan instansi kepolisian, ketidakefisienan dan pada gilirannya menghambat proses pencapaian tujuan Kepolisian Republik Indonesia. Banyaknya penyimpangan dan tingginya tingkat permasalahan dalam pelaksanaan tugas anggota polri untuk pemanfaatan sumber daya lainnya, mengindikasikan masih lemahnya kompetensi anggota polri.

Olehnya itu diperlukan pelatihan kerja anggota polri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Untuk mewujudkan hal tersebut juga memerlukan disiplin kerja dan Pelatihan yang tinggi dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan, maka proses pelaksanaan presisi akan berlangsung secara tertib dan berdisiplin tanpa adanya permasalahan yang berarti, penyimpangan maupun ketidak efisienan, baik dalam penyelenggaraan kegiatan presisi maupun kegiatan rutin kepolisian. Dengan demikian adanya presisi yang berlangsung tertib dan intensif dalam rangkaian penyelenggaraan kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban, maka selain kelancaran hal tersebut dapat diwujudkan, juga akan dapat dicapai sasaran dan tujuan kepolisian yang yang diharapkan. Oleh karena itu, maka kinerja anggota 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 anggota polri 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 anggota fungsi presisi 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 kepolisian yang lain, dan pembenahan anggota polri tentunya harus diiringi juga dengan pembenahan anggota lainnya secara menyeluruh, disamping itu tentunya memperbaiki pada sisi kelembagaan seperti sistem kerja dan pelayanan oleh kepolisian. 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 sehingga mempunyai motivasi yang tinggi untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerja anggota sehingga mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Pada Kantor Polres Pinrang temuan fenomena-fenomena yang terjadi yakni masih kurangnya disiplin kerja dan Pelatihan informasi yang up to date yang masih memerlukan pelatihan yang cukup dalam rangka meningkatkan kinerja anggota polri.

Setiap tahun Kantor Polres Pinrang memprogramkan kegiatan Peningkatan Pelatihan yang sifatnya peningkatan pelatihan kinerja anggota polri itu sendiri. Bila target telah ditetapkan oleh organisasi tentunya harus ada tindakan nyata untuk merealisasikan target tersebut. Menurut Mahmudi (2017) peningkatan Kinerja terkadang hanya dikaitkan dengan faktor personal antara lain, keterampilan, kemampuan, motivasi, kedisiplinan, komitmen, namun dalam kenyataannya kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, dan tim.

Pada Kantor Polres Pinrang mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggota dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan seperti tunjangan atau pendapatan yang lainnya. 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. Hal tersebut didasari pada suatu dugaan yang menyatakan bahwa anggota tidak selalu bekerja dengan latar belakang mendapatkan tunjangan tambahan.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memotivasi anggota, 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 menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja, menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja, dan menganalisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui pelatihan.

2. METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Kuantitatif. Pendekatan Kuantitatif adalah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numeric. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 32 responden. Analisis data dilakukan dengan SmartPLS.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kantor Polres Pinrang dengan waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini direncanakan selama 2 (dua) bulan mulai Juni 2024 sampai dengan Juli 2024

Penelitian ini merupakan studi kasus yang dilakukan terhadap jumlah pegawai pada Kantor Kantor Polres Pinrang

- 1) Populasi, adalah pegawai yang berada pada ruang lingkup kerja Kantor Kantor Polres Pinrang. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 32 orang anggota (data 2024).
- 2) Jumlah responden dalam penelitian ini adalah yakni 32 orang anggota, sekaligus jumlah tersebut menjadi responden dalam penelitian. Dengan teknik penentuan sampel, yakni dengan menggunakan sampel jenuh.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk mengadakan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.
- 2) Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan mewawancarai sumber informasi otoritas atau pengetahuan dan dapat memberikan bahan informasi yang valid tentang seluk beluk kejadian yang dipertanyakan oleh pewawancara.
- 3) Dokumentasi untuk mencari data mengenai variabel yang pengumpulan datanya berupa catatan transkrip, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja anggota pada Kantor Kantor Polres Pinrang.

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan variabel penelitian. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh responden di Kantor Kantor Polres Pinrang

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan suatu studi kasus, maka jenis data yang digunakan adalah:

- 1) Data Kualitatif, yaitu data yang berupa informasi atau keterangan-keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk bukan angka. Data tersebut diambil dari kuisisioner yang dibagikan

kepada anggota Polri Kantor Kantor Polres Pinrang.

- 2) Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk kuesioner dan dikelola dengan angka-angka untuk memperoleh dokumen-dokumen informasi dari masing masing peserta dan referensi lainnya yang relevan dengan kajian yang akan diteliti.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan yang diperoleh melalui pengamatan, penyebaran angket (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden.
- 2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari tempat penelitian meliputi data yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan. Tentunya data ini berkaitan dengan lembaga dan yang berhubungan dengan disiplin kerja, Pelatihan, dan pelatihan kerja anggota serta pendukung lainnya

Berdasarkan pada tujuan penelitian maka dalam memecahkan atau menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian ini digunakan metode:

- 1) Metode analisis deskriptif yaitu untuk mengukur dan menganalisa faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja anggota pada Kantor Kantor Polres Pinrang dengan memberikan alasan yang bersifat nalar dan teoritik.
- 2) Metode analisis kuantitatif yaitu dengan menggunakan model analisis smart PLS, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel, disiplin kerja, Pelatihan, pelatihan ketrja, dan kinerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota secara langsung melalui Pelatihan Pada Polres Pinrang

- 1) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil kuesioner dan karaktersitik responden tingkat pendidikan anggota didominasi pendidikan sarjana dengan masa kerja rata-rata 10 – 15 tahun. Merujuk dari data hasil penelitian, variabel disiplin Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota. Pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja Kerja terhadap Kinerja Anggota, 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 Kerja terhadap Kinerja Anggota. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi Kinerja Anggota. Hal ini sejalan dengan Sunarso, 2010 bahwa Motivasi Kerja 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 Anggota 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 Kerja seperti ini tidak menciptakan efek signifikan pada Kinerja Anggota karena budaya masyarakat khusus dari organisasi pemerintahan daerah, seperti prestasi kerja dan status sosial (Marsh, 2013). Namun, kapasitas kerja memainkan peran antededen dalam Kinerja Anggota, menghasilkan efek signifikan pada Kinerja Anggota. Demikian hal juga yang terjadi pada instansi pemerintah daerah pengaruh kapasitas kerja terhadap Kinerja Anggota 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 Anggota

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Motivasi Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota. 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 Anggota. 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 Anggota pada Kantor Kecamatan Kota Makassar. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2005) bahwa Motivasi Kerja 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 Anggota baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Motivasi Kerja itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan Kinerja Anggota 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 Anggota. Kedua, indikator kuat tentang Motivasi Kerja disini adalah peningkatan Kinerja Anggota sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan Kinerja Anggota. Fakta lain dikemukakan oleh Sinungan (2005) yang menyatakan bahwa insentif 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 insentif 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 organisasi. 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 Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Pelatihan secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota. 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 Pelatihan terhadap Kinerja Anggota. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Pelatihan, akan mengakibatkan semakin tinggi Pelatihan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Pelatihan, akan mengakibatkan semakin tinggi kiera. Artinya secara empirik bahwa Pelatihan berimplikasi terhadap Kinerja Anggota pada Polres Pinrang di Makassar. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2006) bahwa Pelatihan 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. Pelatihan merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan Pelatihan 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 Pelatihannya. 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 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 Hal ini sejalan dengan temuan Hasibuan (2006)

mengatakan bahwa Pelatihan merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan Motivasi 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 Disiplin Kerja Terhadap Pelatihan

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Disiplin Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Pelatihan. Pada pengujian pengaruh langsung antara Kapasitas Kerja terhadap Pelatihan, 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 profesionalisme Kerja terhadap Pelatihan. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Kapasitas Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Pelatihan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Morgan, 1999 bahwa Pelatihan 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 Anggota 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 Pelatihan

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Motivasi Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Pelatihan. Pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Pelatihan, 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 Pelatihan. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. 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, Kesiambungan, 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.

b. Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota melalui Pelatihan

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota melalui Pelatihan. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y2) melalui Pelatihan (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038) < 0.05 maka pengaruh mediasi Pelatihan bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Pelatihan maka semakin besar pengaruh Motivasi Kerja Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Anggota. Temuan ini mengindikasikan bahwa Pelatihan merupakan variabel mediasi antara pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan dan Kinerja Anggota. hal ini sejalan dengan penelitian Fitri, E. (2021) bahwa Kinerja Anggota dipengaruhi secara tidak langsung oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan dapat meningkatkan Kinerja Anggota dengan jika anggota dalam bekerja mempunyai kemampuan dalam berbagi informasi pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya. Kinerja Anggota (performance) adalah gambaran mengenai hasil pencapaian suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi suatu lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis (Mochariono, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Kinerja Anggota 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 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 anggota yang akan mempengaruhi Kinerja Anggota 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 Anggota secara efektif dan efisien. Menurut Wahyuni (2018) teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan Kinerja Anggota 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 disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pelatihan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap lkinerja melalui pelatihan.

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, NewJersey, McGraw-Hill.
- DeCotiss, et.all (2008), Interpretation Performance, McGraw-Hill.
- Heidjrachman, dan Suad Husnan (1993), Manajemen Personalia, BPPE, Yogyakarta
- Ilggen, 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. Jogjakarta.
- 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.
- Wahjosumidjo, (1992), Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Winardi, (2001), Motivasi dan Promotivasion dalam Manajemen, PT. Raja Grafir'do Persada, Jakarta.