



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRES PAMEKASAN MELALUI KEMAMPUAN KERJA

Chamariyah¹, Mohammad Rofiq Hariyadi², C. Sri Hartati³

^{1),2),3)}Universitas Wijaya Putra, Surabaya

email: ¹⁾chamariyahs@yahoo.com ²⁾ophenk_s@yahoo.com

³⁾c.srihartati@gmail.com

(Submit : 11 April 2022, Revised 21 April 2022, Accepted : 9 Mei 2022)

ABSTRACT

The results of the research show that: 1) Work discipline has a direct significant effect on personnel performance with the original sample value of 0.302; 2) Motivation has a significant direct effect on personnel performance with the original sample value of 0.157; 3) Work Discipline has a direct significant effect on work ability with the original sample value of 0.455; 4) Motivation has a significant positive direct effect on work ability with the original sample value of 0.267; 5) Work ability has a direct significant effect on personnel performance with the original sample value of 0.267; 6) Work Discipline has an indirect significant effect on personnel performance mediated by work ability with an original sample value of 0.175; 7) Motivation has a significant indirect effect on personnel performance mediated by work ability with an original sample value of 0.103;

Keywords: Work Discipline, Motivation, Work Ability, Personnel Performance

I. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah merupakan salah satu bentuk organisasi nasional yang mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Polisi resort atau yang biasa dikenal dengan polres sebagai unsur aparatur negara dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Dan sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. Oleh

karena itu, dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, maka harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan pimpinan yang mengacu kepada sistem yang ada di negara ini.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya Baron, (2015), mendasarkan keseluruhan etos kinerja dan manajemen kinerja dengan asumsi bahwa jika tingkat kinerja pegawai dapat meningkat, kinerja organisasi yang lebih baik akan mengikuti sebagai akibat langsung. Dengan

Received Februari 10, 2022; Revised April 12, 2022; Accepted Mei 16, 2022

demikian mereka menganggap sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dari sebuah organisasi. Keberadaan anggota Polisi, sebagai aparat penegak hukum dituntut untuk bekerja secara legalitas, *proporsionalitas*, *profesionalitas*, *nesesitas*, *reasonable*, efektif dan efisien dalam rangka

memaksimalkan tugas pokok, fungsi dan peran organisasi Kepolisian. Kinerja personel dalam organisasi kepolisian merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai.

Menurut Miner, (2018:25), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja. Pertama adalah kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Kedua, kuantitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Ketiga, waktu kerja yang menerangkan mengenai berapa jumlah absen, keterlambatan masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. Dan yang terakhir adalah kerja sama, yang menjelaskan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Beberapa kebijakan dan peraturan telah dikeluarkan oleh pimpinan Polri untuk mendukung peningkatan pelayanan dan kinerja personel yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Penilaian kinerja personel Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja. Salah satu pertimbangan terbitnya Peraturan ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standar kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel guna mendorong prestasi, produktivitas, dedikasi, dan loyalitas kerja, (Setyowadi, 2013:9).

Salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang

diberikan kepadanya, untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Personel polres yang memiliki disiplin baik akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Permasalah menurunnya kinerja personel dalam suatu organisasi mudah untuk, hal ini karena lingkungan dan para pegawainya juga belum memiliki kemampuan kerja dan kemapanan yang merata, sehingga motivasi pegawai menjadi menurun dan secara otomatis berpengaruh terhadap kinerja. Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja personel, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh personel sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

Berbagai hasil penelitian terdahulu yang banyak yang mengemukakan betapa pentingnya disiplin kerja dan motivasi dijalankan dalam sebuah organisasi. Hal ini karena hasil studi empiris tersebut membuktikan terdapat pengaruh bahwa disiplin kerja dan motivasi mampu berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Pawirosuwarno, (2017), mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja, hasil penelitian lainnya yang dilakukan Hersona, (2017), mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja, Selanjutnya Hersona (2017), Isnaini (2020) dan malka (2020); dalam penelitian yang dilakukan mengemukakan hasil temuan penelitiannya yang menjelaskan adanya hubungan yang searah dan signifikan disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Temuan hasil penelitian pendahulu ini memberikan gambaran dan hal yang sangat menarik untuk dilakukan penelitian lanjutan apakah benar disiplin kerja dan motivasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja manakala dilakukan temapt yang berbeda serta objek yang berbeda yaitu terhadap personel Polres Pamekasan.

Selanjutnya selain disiplin kerja dan motivasi juga menjadi salah satu hal terpenting bagi terciptanya kinerja yang baik. Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, (Khusnudin, 2013). Hal ini akan membantu organisasi anggota polisi dalam mengamankan pemanfaatan terbaik dari sumber daya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat membuat bosan, karena tidak ada unsur moral penguat agar tetap stabil. Motivasi merupakan komoditas yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, termasuk personel kepolisian. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk tumbuh dan berkembang dari dalam profesi polisi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka sehingga tujuan akan tercapai, (Wetipo *et al*, 2015).

Motivasi adalah merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja bagi personil Polres Pamekasan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong personil Polres Pamekasan, agar dapat melaksanakan tugas dalam menegakkan hukum, perlindungan pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta menciptakan Kamtibmas di wilayah hukum Polres Pamekasan. Oleh karena itu, penting kiranya bagi pimpinan Polres Pamekasan untuk memberikan motivasi kepada anggotanya, untuk meningkatkan kinerja di Polres Pamekasan. Motivasi dapat terjadi jika anggota polisi memiliki kebanggaan sukses. Meskipun kenyataannya adalah bahwa penegakan hukum, penjagaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pelayanan dan pengayoman masyarakat adalah tugas pokok polisi sebagai profesi mulia, yang aplikasinya harus berakibat pada asas legalitas, undang-undang yang berlaku dan hak asasi manusia. Atau dengan kata lain harus bertindak secara profesional dan memegang kode etik secara ketat dan keras, sehingga tidak terjerumus kedalam perilaku yang dibenci masyarakat.

Faktor selanjutnya yaitu kemampuan kerja, kemampuan kerja dalam bekerja seseorang mutlak dimiliki oleh personel sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja personel ditentukan dari kemampuan kerja pengetahuan, kemampuan kerja keterampilan serta kemampuan kerja sikap.

Kemampuan kerja yang dimiliki seseorang akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Kemampuan kerja yang dimiliki para personel secara langsung menentukan keberhasilan para personel dalam bekerja sehingga pada akhirnya para personel mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam menjalankan tugasnya.

Fenomena penelitian ditinjau dari pengamatan peneliti Polres Pamekasan bahwa kinerja personel Polres Pamekasan belum sesuai dengan tujuan/target yang diharapkan organisasi yang dipengaruhi oleh faktor kurangnya disiplin kerja, motivasi dan kemampuan kerja. Personel Pamekasan diatas tanggungjawab sebagai abdi negara karena seiring berjalannya waktu sering dianggap sebagai anggota yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal, sehingga kondisi yang ada di Polres Pamekasan harus berusaha meningkatkan kinerja anggotanya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Kinerja personel Polres Pamekasan harus dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja anggota, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Malka, (2020), menemukan adanya disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Malka, (2020), sejalan dengan temuan hasil penelitian Hersona, (2017), mengemukakan terdapat berpengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Junus, (2017), yang menjelaskan bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja aparatur Kota Tegal. Disisi lainnya, hasil penelitian yang dilakukan Nelizulfa, (2018), menjelaskan temuan penelitiannya berbeda dengan Malka, (2020), Hersona, (2017), dan Junus, (2017), yaitu temuan penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan temuan hasil penelitian ini menjadi hal yang menarik untuk dijadikan dasar melakukan penelitian selanjutnya karena merupakan *gap reseach*/atau celah penelitian.

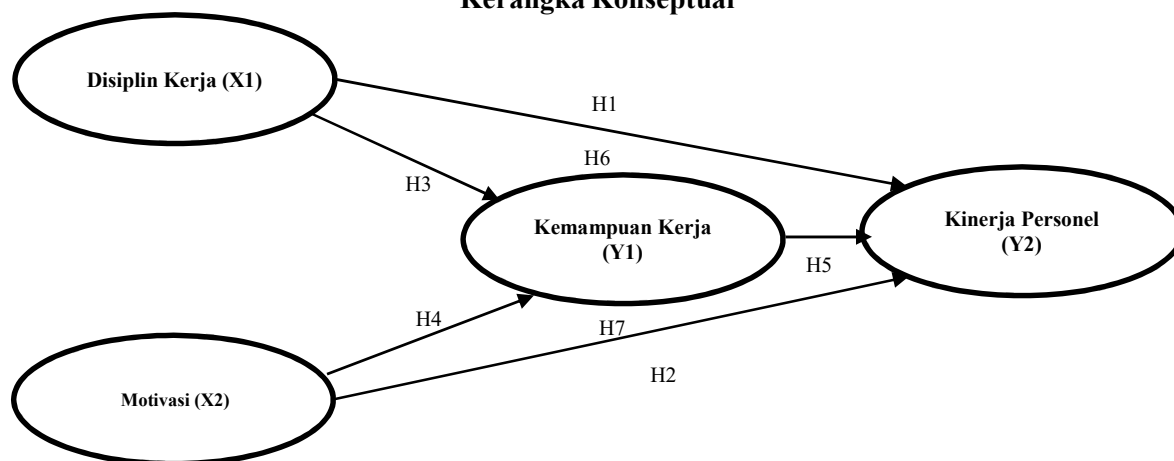
Berdasarkan *gap research* dan fenomena tersebut dalam hal ini peneliti ingin membuktikan kebenaran dan tidaknya suatu organisasi akan berhasil meningkatkan kinerja dengan adanya disiplin kerja, motivasi dan kemampuan kerja serta dampaknya akan pengaruh pada organisasi Kepolisian Resort (polres) Pamekasan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil judul “Peran Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

Berbagai hasil penelitian terdahulu yang dijadikan landasan dalam perumusan kerangka konseptual yaitu : Hasil penelitian Pawirosumarto, (2017), mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja, hasil penelitian lainnya yang dilakukan Hersona, (2017), mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja, selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan Malka, (2020), mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja. Mengacu pada hasil penelitian terdahulu ini/ yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka dirumuskan kerangka pemikiran penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pamekasan.
- H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pamekasan.
- H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja Personel Polres Pamekasan.
- H4: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja Personel Polres Pamekasan.
- H5: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pamekasan

- H6: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pamekasan dimediasi oleh kemampuan kerja
- H7: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pamekasan dimediasi oleh kemampuan kerja

Hipotesis

Pengertian hipotesis atau kata lainnya adalah hipotesa ialah jawaban sementara mengenai masalah yang masih mempunyai sifat praduga karena masalah tersebut masih harus dibuktikan benar atau tidaknya. Selain itu, adanya hipotesis penelitian, peneliti dapat mengatakan sekaligus membuktikan apakah suatu teori yang sudah pernah ada dapat diterima atau tidak pada saat kondisi saat ini. Hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang meliputi:

Penelitian terdahulu yang dilakukan malka, (2020); menjelaskan adanya hubungan disiplin kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Penelitian terdahulu yang dilakukan Hersona, (2017), Isnaini, (2020) dan malka (2020); menjelaskan adanya hubungan disiplin kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Nelizulfa, (2018), dimana temuan penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis dalam penelitian yang dilakukan ini, yaitu:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pamekasan.
- H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pamekasan.
- H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja Personel Polres Pamekasan.
- H4: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja Personel Polres Pamekasan.
- H5: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pamekasan
- H6: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pamekasan dimediasi oleh kemampuan kerja
- H7: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pamekasan dimediasi oleh kemampuan kerja

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data,the technique of data analysis is also use to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Menurut Nawawi, (2015:64), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survey adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuesioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu, (Martono,

2017:10). Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan bantuan program Smart PLS.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, (Sugiono, 2017:13). Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa

angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam penelitian.

III.HASIL PENELITIAN

Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Disiplin kerja -> Kinerja personel	0,302	Pengaruh Positif Signifikan
Motivasi -> Kinerja personel	0,157	Pengaruh Positif Signifikan
Disiplin kerja -> Kemampuan kerja	0,455	Pengaruh Positif Signifikan
Motivasi -> Kemampuan kerja	0,267	Pengaruh Positif Signifikan
Kemampuan kerja -> kinerja personel	0,385	Pengaruh Positif Signifikan

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*, diolah, 2022

Hasil pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja personel berpengaruh positif yaitu 0,302. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja personel. Motivasi terhadap

kinerja personel berpengaruh positif yaitu 0,157. Disiplin kerja terhadap kemampuan kerja berpengaruh positif yaitu 0,455. motivasi terhadap kemampuan kerja berpengaruh positif yaitu 0,267. Kemampuan kerja terhadap kinerja personel berpengaruh positif yaitu 0,385.

Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Disiplin kerja -> Kemampuan kerja -> kinerja personel	0,175	Pengaruh Positif Signifikan
Motivasi -> Kemampuan kerja -> Kinerja personel	0,103	Pengaruh Positif Tidak Signifikan

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*, diolah, 2022

Hasil analisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja personel berpengaruh positif yaitu 0,175. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap

kinerja personel yang dimediasi oleh kemampuan kerja. Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kemampuan kerja dan kinerja personel berpengaruh positif yaitu 0,103. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari motivasi terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Korelasi	P Values	Keterangan
Disiplin kerja -> Kinerja personel	0,002	H1 Diterima
Motivasi -> Kinerja Personel	0,001	H2 Diterima
Disiplin Kerja -> Kemampuan kerja	0,000	H3 Diterima
Motivasi -> Kemampuan kerja	0,004	H4 Diterima
Kemampuan kerja -> Kinerja personil	0,000	H5 Diterima

Disiplin kerja -> Kemampuan kerja -> Kinerja personel	0,001	H6 Diterima
Motivasi -> Kemampuan kerja -> Kinerja personel	0,012	H7 Ditolak

Sumber: Data sekunder diolah dengan *smartPLS*, 2022

Berdasarkan hasil tabel penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-values* < 0,05 berarti hipotesis pada penelitian diterima, dan jika nilai *p-value* > 0,05 berarti hipotesis pada penelitian ditolak.

H₁ : Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja personel, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,002 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,002 < 0,05$, artinya bahwa disiplin kerja terhadap kinerja personel diterima. Hipotesis 1 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personel terbukti kebenarannya dan hipotesis 1 diterima.

H₂ : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja personel, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,001 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,001 < 0,05$, artinya bahwa disiplin kerja terhadap kinerja personel diterima. Hipotesis 2 yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel terbukti kebenarannya dan hipotesis 2 diterima.

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Kerja Personel Polres Pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kemampuan kerja, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa disiplin kerja terhadap kemampuan kerja diterima. Hipotesis 3 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja terbukti kebenarannya dan hipotesis 3 diterima.

H₄ : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Kerja Personel Polres Pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung motivasi terhadap kemampuan kerja,

diperoleh nilai *P values* sebesar 0,004 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,004 < 0,05$, artinya bahwa motivasi terhadap kemampuan kerja diterima. Hipotesis 4 yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja terbukti kebenarannya dan hipotesis 4 diterima.

H₅ :Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pamekasan yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja personel, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja personel diterima. Hipotesis 5 yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel terbukti kebenarannya dan hipotesis 5 diterima.

H₆ : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pamekasan yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh kemampuan kerja, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,001 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,001 < 0,05$, artinya bahwa disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kemampuan kerja diterima. Hipotesis 6 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh kemampuan kerja terbukti kebenarannya dan hipotesis 6 diterima.

H₇ : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh kemampuan kerja, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,012. Karena nilai *P values* 0,012 lebih besar dari 0.005 dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$, maka hipotesis 7 yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh kemampuan kerja dinyatakan tidak diterima atau ditolak.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.
2. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan.
3. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja personel di Polres Pamekasan.
4. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja personel di Polres Pamekasan.
5. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan.
6. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan yang dimediasi oleh kemampuan kerja.
7. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofjan. 2017, *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Baron, 2015. *Motivasi Dalam Berorganisasi*. Yogyakarta,. Liberty. Melayu.
- Bafadal, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*,. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Dessler, 2015. *Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesi, International Journal of Law and Management Vol. 59 No. 4.*
- Dharma, Surya. 2015. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar, JIEB (ISSN : 2442-4560)*
- Gibson, James L., 2017. *Organizationa Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*.1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Gomes, 2014. *Performansi dan Tujuannya*. Center of Economic Student Journal Volume 2.
- Gondokusumo, 2015. *Resource Management, Thirteenth Edition, Irwin Bokk Team*.
- Handoko, 2017. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta,. Liberty. Melayu
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, 2019. *Motivasi Dalam Berorganisasi*. Center of Economic Student Journal Volume 3.
- Hersona, 2017. *Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance, Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3*
- Istanti, Enny,et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.*
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation

Toward OCB And Employee Performance. Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.

Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.

Isnaini 2020. *The Effect of Work Discipline and Work Motivation towards the Performances of LPP RRI Employees*, Jurnal Wawasan Manajemen Vol 8, No 1

Ivancevich dan Glueck, 2017 *Foundations of Personnel/Human Management* .21397-409.

Jewell, L.N. dan Siegall. *Resource Management, Thirteenth Edition*, Irwin Bokk Team.

Junus 2017, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota*, MULTIPLIER–Vol. 1 No. 2

Khusnudin, 2013. *Motivasi Dalam Berorganisasi*. Center of Economic Student Journal Volume 3.

Malka, 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Center of Economic Student Journal Volume 3

Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Milkorich & Boudrean, 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Miner, John B. 2018. *Industrial Organizational Psychology*. New York: Mc Graw-Hill.

Moekizat. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Penerbit Mandar Maju. Bandung

Nelizulfa, Aulia. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kompensasi dan Kinerja Karyawan*.

Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Nurjaman, 2020. *The Effect of Motivation, Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance of PT. triwira insani Lestari Tbk*, Jurnal Kepemimpinan Pendidikan 2020, vol. 3(2)

Oliver, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Pawirosumarto, 2017. *Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesi*, International Journal of Law and Management Vol. 59 No. 4

Prihadi, 2018. *Langkah-langkah Dalam Memberikan Motivasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.

Rivai, Veithzal Zainal, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO

Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Jakarta : Salemba Empat.

Samsudin, 2010. *Prilaku dan Motivasi pada Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Sarbini, 2018. *Identifikasi pada Pegawai Untuk Memenuhi Kebutuhan dan Tujuan Organisasi*. Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.

Sartrohadiwiryono, 2015. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara: Jakarta

Saydan, 2016. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Gresik*. Jurnal beta vol 6, 02 Maret 2008.

- Schuler & Jackson, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyowadi, 2013. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, jurnal perspektif, vol 7, 01. Juni 2013
- Siagian, 2019. *Perilaku Keorganisasian* Edisi Pertama. BPFE: Yogyakarta
- Simamota, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Salemba Empat: Jakarta.
- Siswanto, 2019. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta
- Sulistiyani, 2018. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara: Jakarta
- Sunyoto, 2013. *Langkah-langkah Dalam Memberikan Motivasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, 2019. *Manajemen Operasional (Operation Management)*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Syarif, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Timpe 2016 *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Umam, 2012. *Mengkaji Tentang Motivasi*. Edisike-7. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiles, 2016. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo persada: Jakarta
- Winardi, 2018. *Pemahaman Tentang Motivasi*. PT. Kiyokuni Indonesi, International Journal of Law and Management Vol. 59 No. 4.
- Wetipo, 2015. *Komputer Statistik. Laboratorium Manajemen*, Fakultas Ekonomi : Universitas Muhammadiyah Surakarta.