



KONTRIBUSI DISIPLIN, KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA ANGGOTA PADA DENSUS 88 ANTI TEROR POLRI DI JAKARTA

THE CONTRIBUTION OF DISCIPLINE, COMPETENCE, AND ON-THE-JOB TRAINING TO PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION OF MEMBERS OF THE POLICE ANTI-TERRORISM UNIT 88 IN JAKARTA

Ira Yuliana Wakum¹, Hamsinah², Mukrodi³, Yayan Sudaryana⁴, Endang Sugiarti⁵

¹Univeristas Pamulang, Email : irawakum27@gmail.com

²Univeristas Pamulang, Email : Hamsinahbaharuddin.ktm@gmail.com

³Univeristas Pamulang, Email : dosen00560@unpam.ac.id

⁴Univeristas Pamulang, Email : dosen00497@unpam.ac.id

⁵Univeristas Pamulang, Email : dosen00725@unpam.ac.id

*email koresponden: irawakum27@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v2i1.1545>

Abstract

This study aims to examine the influence of discipline, competence, and job training on the work motivation and performance of members of the Indonesian National Police's Anti-Terrorism Special Forces (Densus 88), as well as to assess the role of work motivation in influencing performance. A quantitative approach was used with descriptive and associative research types, involving 268 respondents selected through probability sampling from a population of 808 members. Data analysis was conducted using the Partial Least Square-based Structural Equation Modeling (SEM-PLS) method. The results of the study indicate that discipline and job training have a positive and significant effect on work motivation, while competence has no significant effect. Furthermore, discipline, competence, job training, and work motivation were found to have a positive and significant effect on member performance. These findings emphasize the importance of job training and discipline as key factors in driving motivation and performance improvement, and indicate that competence is more effective when directly focused on achieving performance. This research contributes to strengthening human resource management strategies within the police force, particularly in counterterrorism units.

Keywords : discipline, competence, job training, work motivation, performance, Densus 88 Anti-Terrorism Police Unit..

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin, kompetensi, dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota Densus 88 Anti Teror Polri, serta mengkaji peran motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif, melibatkan 268 responden yang dipilih melalui teknik probability sampling dari populasi sebanyak 808 anggota. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sementara kompetensi tidak berpengaruh signifikan. Selanjutnya, disiplin, kompetensi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terbukti



memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan kerja dan kedisiplinan sebagai faktor utama dalam mendorong motivasi dan peningkatan kinerja, serta menunjukkan bahwa kompetensi lebih efektif jika langsung diarahkan pada pencapaian kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam penguatan strategi manajemen SDM di lingkungan kepolisian khususnya dalam satuan tugas antiteror.

Kata Kunci : disiplin, kompetensi, pelatihan kerja, motivasi kerja, kinerja, Densus 88 Anti Teror Polri.

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks keamanan nasional yang dinamis dan penuh tantangan, kehadiran unit elit seperti Detasemen Khusus 88 Anti Teror Polri (Densus 88 AT) menjadi pilar utama dalam menangkal ancaman terorisme. Sebagai ujung tombak operasi kontra-terorisme di Indonesia, Densus 88 AT dituntut untuk selalu berada dalam kondisi kinerja yang optimal. Keberhasilan unit ini tidak hanya bergantung pada strategi dan teknologi mutakhir, tetapi lebih mendasar pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam lingkungan kerja berisiko tinggi, kinerja superior lahir dari kombinasi disiplin yang teguh, kompetensi yang mumpuni, dan pelatihan yang berkelanjutan, yang kesemuanya digerakkan oleh motivasi kerja yang kuat dari setiap individu anggota.

Fenomena di lapangan, sebagaimana tercermin dari data kinerja Densus 88 AT periode 2022-2024, menunjukkan adanya dinamika yang mengkhawatirkan. Setelah menunjukkan capaian tinggi dengan 248 kasus yang ditangani pada tahun 2022 dan stabil di 247 kasus pada tahun 2023, terjadi penurunan drastis menjadi hanya 50 kasus pada tahun 2024. Fluktuasi ini mengindikasikan adanya hambatan serius dalam menjaga konsistensi kinerja operasional. Hasil pra-survei terhadap 30 anggota lebih lanjut mengungkap akar permasalahannya: motivasi kerja yang belum merata, ditandai dengan lemahnya orientasi karier jangka panjang dan ketidakefektifan pemanfaatan waktu; disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam ketepatan waktu dan ketaatan pada prosedur; serta kompetensi yang menghadapi tantangan dalam hal pembaruan pengetahuan dan konsistensi sikap profesional. Di sisi lain, evaluasi program pelatihan kerja selama tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa kualitas materi, metode, dan pengelolaan peserta masih berada dalam kategori rendah hingga sangat rendah, sehingga berpotensi menghambat peningkatan kapabilitas anggota secara maksimal.

Kesenjangan antara harapan kinerja tinggi dengan realitas tantangan internal ini menegaskan perlunya pendekatan yang holistik. Disiplin, kompetensi, dan pelatihan kerja, meski fundamental, tidak serta-merta menghasilkan kinerja optimal tanpa adanya penggerak internal yang kuat, yaitu motivasi kerja. Motivasi berperan sebagai katalisator yang mentransformasi potensi menjadi tindakan dan hasil nyata. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, motivasi merupakan mekanisme kunci yang menjembatani antara kemampuan individu dengan kemauan untuk berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, untuk memahami dan meningkatkan kinerja Densus 88 AT, penelitian ini berfokus untuk menganalisis kontribusi disiplin, kompetensi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja, dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang sentral. Dengan menelusuri hubungan yang kompleks ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan peta jalan yang



empiris dan strategis guna memperkuat pilar-pilar sumber daya manusia di tubuh Densus 88 AT, sehingga dapat terus menjalankan mandatnya dengan efektif dalam menjaga keamanan dan kedamaian bangsa.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

(Fahmi, 2018) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”. (Adhari, 2020:77) mengatakan bahwa kinerja anggota adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. (Rerung, 2019) mengatakan bahwa kinerja anggota adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja anggota adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut, (Lilyana et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2018). Menurut (Ardana, I komang, 2019) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, yang pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal dan dapat berupa hal yang positif maupun negatif. McClelland dalam (Diniati, 2019) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukannya dengan baik tidak begitu banyak demi pengakuan sosial atau prestise, tetapi untuk mencapai perasaan batin prestasi pribadi, sukses dalam penyelesaian dengan beberapa standar keunggulan.

Disiplin

Menurut Handoko dalam (Hamali, 2018) menyatakan bahwa ”disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Menurut (Wahjono, 2018) Disiplin merupakan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut (Hasibuan, 2019:193) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kompetensi

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Rivai, 2021). (Spencer, 2020) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar dari seorang individu yang berkaitan dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi. (Wibowo, 2022) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta



didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Rahmat & Basalamah, 2019) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.

Pelatihan Kerja

Pelatihan ialah faktor yang dapat dilihat dari tujuan untuk perkembangan Kinerja anggota melalui dilakukannya training bagi pekerja, yang berguna bagi kemajuan ilmu dan kemampuan di dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan (Nurdin, 2019). Menurut Suryantiko & Lumintang dalam (Natalia et al., 2023), pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana anggota non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Detasemen Khusus 88 Anti Teror Polri, sebagai salah satu satuan elit dalam struktur Kepolisian Negara Republik Indonesia yang memiliki tugas dan tanggung jawab strategis dalam penanggulangan terorisme (Amelia et al., 2023). Lokasi ini dipilih karena merepresentasikan lingkungan kerja dengan intensitas operasional tinggi, struktur organisasi yang disiplin, serta kebutuhan kompetensi dan pelatihan yang berkelanjutan. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung dari Februari hingga Juli 2025, periode yang dipilih secara cermat untuk menangkap dinamika internal organisasi, termasuk pola kerja, motivasi personel, serta kinerja operasional dalam berbagai kondisi. Rentang waktu ini juga memberikan peluang bagi peneliti untuk memperoleh data yang relevan dan representatif terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja anggota.

Partisipan dan Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh anggota aktif Detasemen Khusus 88 Anti Teror Polri, yang berjumlah 808 personel. Untuk menentukan ukuran sampel yang representatif dan secara statistik memadai, digunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 268 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan proporsional (random sampling), sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Pendekatan ini dipilih untuk mengurangi kemungkinan bias dan memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada seluruh populasi.

Data demografis partisipan yang dikumpulkan meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Informasi ini digunakan untuk mengevaluasi potensi pengaruh faktor-faktor individual atau sebagai variabel kontrol dalam analisis hubungan antar variabel yang diteliti, seperti disiplin, kompetensi, pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja. Distribusi sampel dilakukan secara proporsional berdasarkan struktur organisasi Densus 88, mencakup berbagai unit kerja dan tingkatan jabatan, guna menjamin representasi yang seimbang serta menangkap keragaman pengalaman dan pandangan di antara personel yang terlibat.

Desain dan Instrumen Penelitian



Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel melalui pengumpulan data terstruktur. Instrumen data primer berupa kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), yang memudahkan kuantifikasi konstruk subjektif seperti disiplin, kompetensi, pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja secara konsisten dan reliabel.

Kuesioner terdiri dari lima variabel laten, yang dioperasionalkan sebagai berikut:

- ✓ Disiplin: Menilai frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketataan terhadap peraturan, dan etika kerja. Contoh pernyataannya mencakup kepatuhan terhadap jadwal kerja, kepatuhan pada prosedur operasional, dan sikap profesional saat menjalankan tugas.
- ✓ Kompetensi: Mengukur pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung efektivitas dan produktivitas anggota..
- ✓ Pelatihan Kerja: Meliputi tujuan pelatihan, materi yang disampaikan, metode pelatihan, partisipasi peserta, serta kualifikasi instruktur.
- ✓ Motivasi Kerja: Mencakup aspek kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, tingkat cita-cita, ketekunan, dan pemanfaatan waktu dalam bekerja.
- ✓ Kinerja: Berfokus pada kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, pengawasan, serta hubungan antar anggota tim yang mempengaruhi kinerja keseluruhan.

Sebelum pengumpulan data utama, kuesioner menjalani proses validasi yang ekstensif. Validitas isi dipastikan melalui tinjauan ahli oleh akademisi dan praktisi SDM yang familiar dengan sektor fintech. Data utama dikumpulkan dari 268 responden untuk memperoleh hasil yang representatif. Analisis reliabilitas menggunakan alpha Cronbach mengonfirmasi konsistensi internal, dengan semua variabel melebihi ambang batas minimum 0,7, yang menunjukkan reliabilitas yang dapat diterima untuk penelitian ilmu sosial. Selain itu, analisis faktor konfirmatori memverifikasi bahwa setiap item memuat dengan tepat konstruk yang ditentukan, sehingga memperkuat validitas konstruk.

Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Metode ini dipilih karena kemampuannya mengelola model dengan variabel laten kompleks dan ukuran sampel yang relatif kecil sampai sedang.

Tahapan analisis meliputi:

- ✓ Evaluasi Model Pengukuran: penilaian reliabilitas dan validitas konstruk melalui Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability (CR), dan validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan cross-loading. Indikator yang tidak memenuhi kriteria dihapus.
- ✓ Evaluasi Model Struktural: Uji jalur hubungan antar variabel dengan bootstrapping 5.000 sampel untuk menentukan signifikansi dengan batas $p < 0,05$. Dilaporkan pula ukuran efek (f^2) dan koefisien determinasi (R^2)



- ✓ Analisis Mediasi: Pengujian peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara disiplin, kompetensi, pelatihan kerja dengan kinerja menggunakan bootstrapping dan Variance Accounted For (VAF).

Pengolahan data juga disertai pemeriksaan untuk menghindari multikolinearitas, pelanggaran normalitas, dan outlier. Penelitian ini mematuhi prinsip etika, dengan menjamin kerahasiaan data dan partisipasi responden secara sukarela dan anonim.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

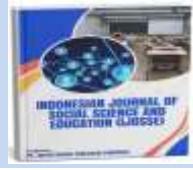
Analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum, persepsi responden terhadap seluruh variabel yang diteliti tergolong positif, dengan seluruh skor rata-rata variabel berada di atas angka 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa para anggota Densus 88 Anti Teror Polri cenderung setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan kondisi yang mendukung dan berkinerja tinggi dalam aspek disiplin, kompetensi, pelatihan, motivasi kerja, maupun kinerja itu sendiri.

- ✓ **Disiplin** mencatat skor rata-rata 4,13, yang menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap aturan dan tata tertib kerja. Anggota cenderung menunjukkan ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas.
- ✓ **Komitmen** mencapai skor rata-rata 4,29, yang menunjukkan adanya keterikatan emosional dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Hal ini mencerminkan rasa memiliki, kesetiaan, dan keinginan anggota untuk terus memberikan kontribusi terbaik bagi institusi.
- ✓ **Pelatihan Kerja** memperoleh rata-rata tertinggi, yaitu 4,24, ang menandakan bahwa kegiatan pelatihan telah berjalan dengan efektif dan relevan dengan kebutuhan tugas. Anggota merasa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, serta kesiapan dalam menghadapi situasi operasional di lapangan.
- ✓ **Kinerja**, yang berfungsi sebagai variabel intervening, memiliki rata-rata 4,07), yang menunjukkan bahwa anggota menilai hasil kerja mereka efektif dan sesuai dengan harapan organisasi. Meski demikian, masih terdapat ruang untuk peningkatan terutama dalam aspek kuantitas dan efektivitas penyelesaian tugas.
- ✓ **Motivasi Kerja** mempertahankan skor rata-rata yang baik sebesar 4,23, yang mengindikasikan semangat dan dorongan kerja yang tinggi di antara anggota. Faktor motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap profesi, serta motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan dukungan atasan, tampak berjalan seimbang.

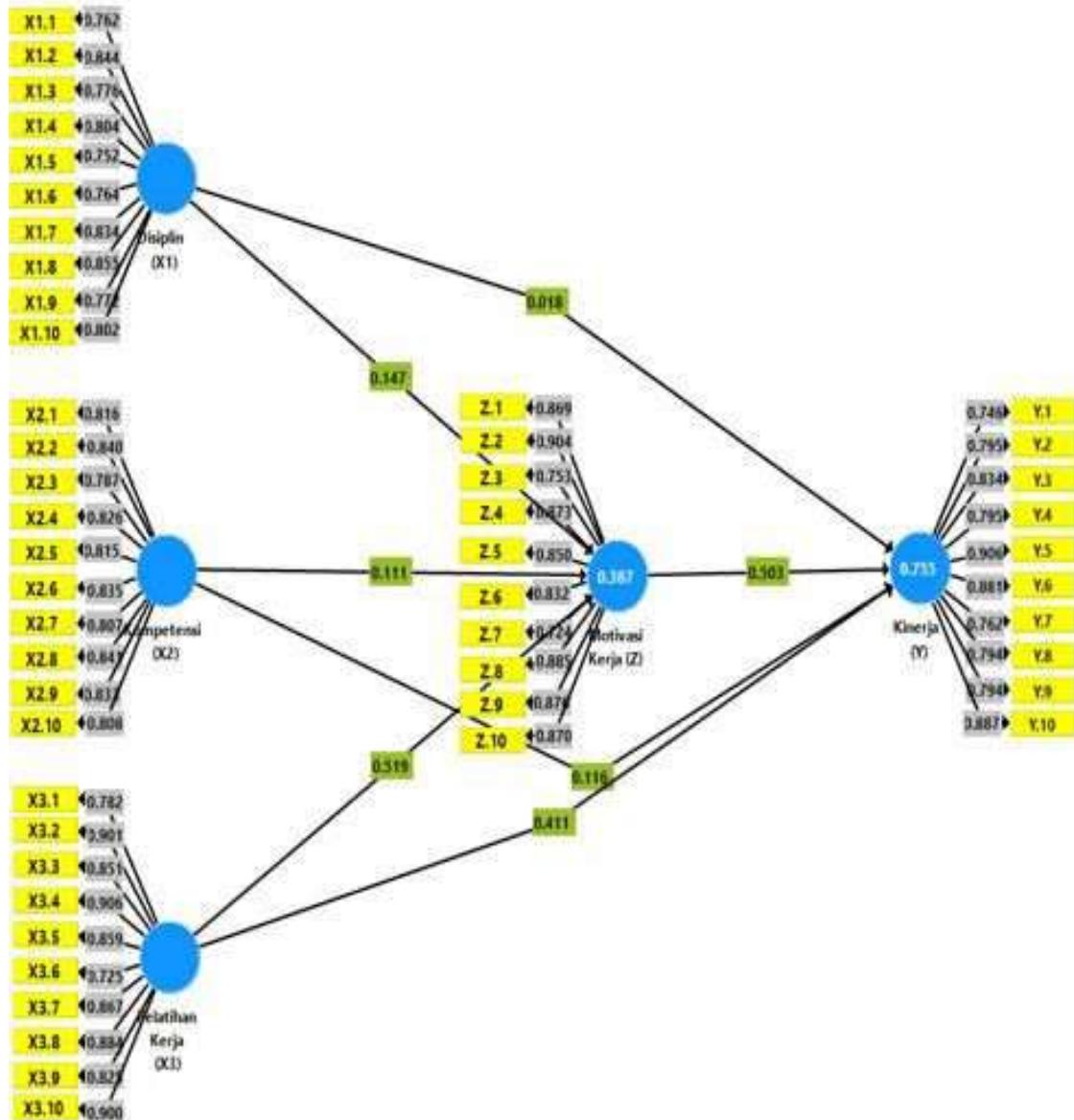
Hasil deskriptif ini memberikan pemahaman mendasar tentang lingkungan kerja yang positif dan sikap karyawan di MTI, yang menyiapkan landasan untuk menyelidiki hubungan struktural di antara variabel-variabel ini.

Analisis SEM-PLS

Pemodelan persamaan struktural menggunakan teknik Partial Least Squares (SEM-PLS) menjelaskan hubungan antara disiplin, komitemen, pelatihan kerja, kinerja, dan motivasi kerja. Model dievaluasi melalui koefisien jalur, signifikansi melalui

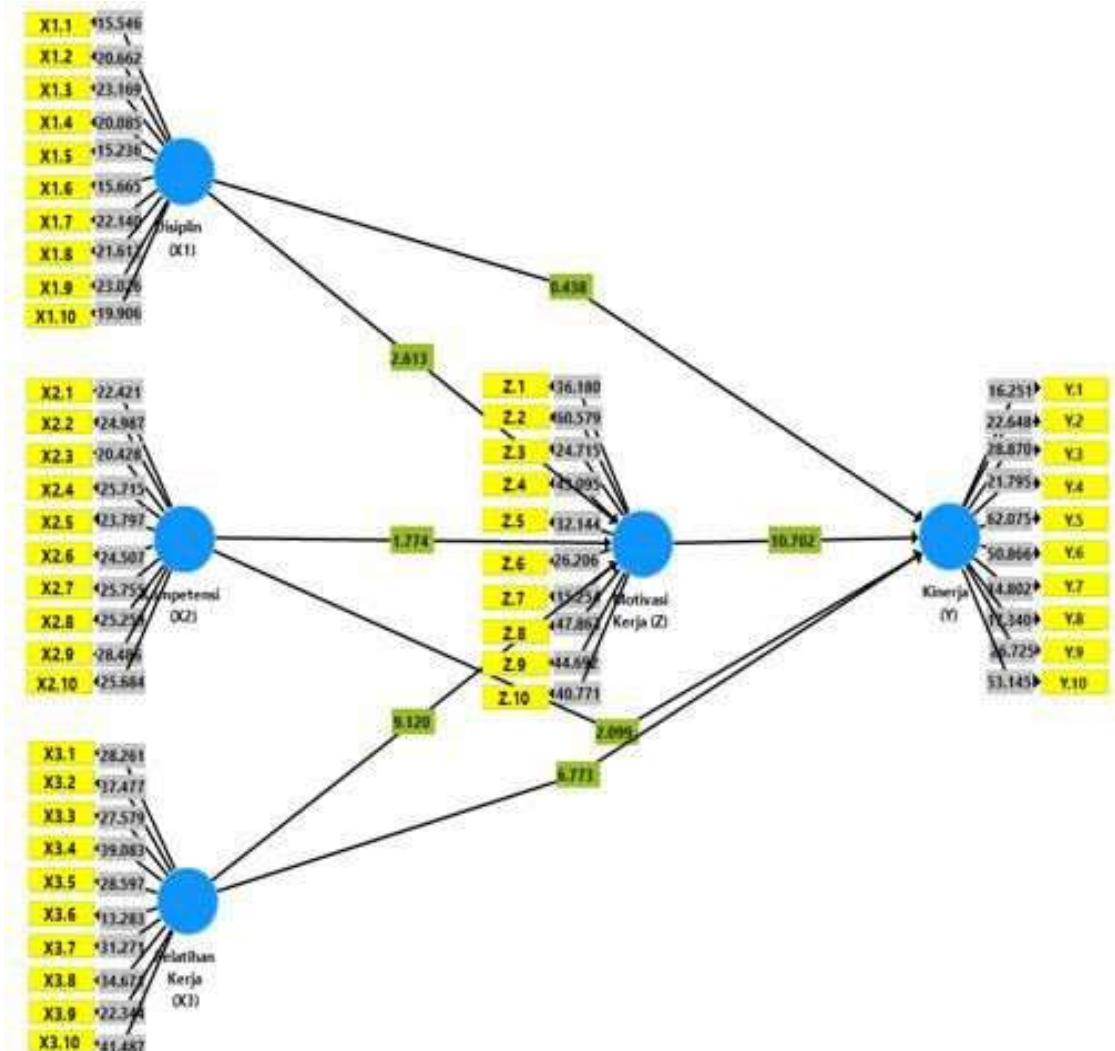


bootstrapping, dan varians terjelaskan (nilai R^2) untuk konstruk endogen. Setelah mengevaluasi model struktural, diperoleh diagram jalur SEM-PLS yang menggambarkan hubungan antar variabel laten dalam penelitian ini. Diagram jalur ini disajikan pada Gambar 4.3.



Gambar 1. Diagram Jalur

Berdasarkan hasil estimasi model struktural menggunakan SEM-PLS, diperoleh koefisien jalur, statistik-t, dan nilai-p yang menunjukkan adanya pengaruh langsung antar variabel laten. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut, diagram jalur berikut menunjukkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini.

**Gambar 2 Hipotesis Efek Langsung**

Dari Gambar 4.2, terlihat bahwa disiplin (X1), Kompetensi (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) memengaruhi Motivasi Kerja (Z) dan kinerja (Y). Besarnya pengaruh masing-masing jalur kemudian dirangkum dalam Tabel 4.3 di bawah ini.

Specific Indirect Effects

Tabel 1. Indirect Effects

	<i>Indirect Effect</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Disiplin (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,074	2,492	0,013
Kompetensi (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,056	1,717	0,087
Pelatihan Kerja (X3) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,261	7,789	0,000

Total Effect

**Tabel 2. Total Effect**

	<i>Path Coefficient</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Disiplin (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,147	2,613	0,009
Kompetensi (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,111	1,774	0,077
Pelatihan Kerja (X3) -> Motivasi Kerja (Z)	0,519	9,120	0,000
Disiplin (X1) -> Kinerja (Y)	0,092	2,296	0,022
Kompetensi (X2) -> Kinerja (Y)	0,172	3,455	0,001
Pelatihan Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	0,672	12,653	0,000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,503	10,702	0,000

Persamaan Regresi Model Jalur Path Analysis Persamaan 1:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \gamma_3 \xi_3 + \zeta_1$$

$$\eta_1 = 0.147X_1 + 0.111X_2 + 0.519X_3 + \zeta_1$$

Path Analysis Persamaan 2:

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_4 \xi_1 + \gamma_5 \xi_2 + \gamma_6 \xi_3 + \zeta_2$$

$$\eta_2 = 0.503Y + 0.092X_1 + 0.172X_2 + 0.672X_3 + \zeta_2$$

Koefisien Jalur dan Signifikansi

Semua jalur yang dihipotesiskan signifikan secara statistik pada tingkat 5% ($p < 0,05$), mendukung hubungan yang diusulkan dalam kerangka konseptual:

- ✓ **Disiplin → Motivasi Kerja:** Koefisien jalur standar (β) adalah 0,147, $p = 0,009$, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi disiplin anggota, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. positif terhadap persepsi dan hasil terkait promosi jabatan. Hal ini menyiratkan bahwa perilaku disiplin diakui dan dihargai melalui kesempatan promosi.
- ✓ **Kompetensi → Motivasi Kerja:** Dengan $\beta = 0,111$, $p = 0,077$, menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Artinya, tingkat kompetensi belum cukup kuat untuk meningkatkan motivasi kerja secara nyata.
- ✓ **Pelatihan Kerja → Motivasi Kerja:** Jalur ini memiliki efek terkuat ($\beta = 0,519$, $p = 0,000$), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang kuat. Artinya, pelatihan kerja yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan.
- ✓ **Disiplin → Kinerja:** Koefisien jalur standar ($\beta = 0,092$, $p = 0,022$), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan anggota, semakin



baik pula kinerja yang dihasilkan.

- ✓ **Kompetensi → Kinerja:** Koefisien jalur standar (β) = 0,172, $p = 0,001$, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki anggota, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- ✓ **Pelatihan → Kinerja:** Koefisien jalur standar (β) = 0,672, $p = 0,000$, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, pelatihan yang baik dan terarah mampu meningkatkan kemampuan serta kinerja anggota secara optimal.
- ✓ **Pengaruh Motivasi → Kinerja:** Koefisien jalur standar (β) = 0,503, $p = 0,000$, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja anggota, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Varians yang Dijelaskan (R^2)

Model ini menunjukkan kekuatan penjelasan yang moderat untuk variabel dependen:

- ✓ Motivasi Kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,387, yang berarti bahwa 38,7% variansnya dijelaskan oleh Disiplin, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama.
- ✓ Kinerja menunjukkan R^2 sebesar 0,56, yang mengindikasikan bahwa lebih Kinerja menunjukkan R^2 sebesar 0,755, yang mengindikasikan bahwa 75,5% varians kinerja karyawan disebabkan oleh efek gabungan dari Disiplin, Kompetensi, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja.

Nilai R^2 ini menunjukkan kesesuaian model yang cukup baik, mendukung pentingnya prediktor utama dan peran mediasi Motivasi dalam menjelaskan hasil kinerja.

Interpretasi dan Implikasi

Hasil penelitian ini dengan jelas menegaskan bahwa disiplin, kompetensi, dan pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan prediktor terkuat terhadap motivasi kerja, yang berarti semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja, menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam menciptakan produktivitas yang tinggi.

Lebih lanjut, kompetensi berperan sebagai faktor penunjang yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja, di mana karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan memadai akan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Motivasi kerja terbukti menjadi variabel penting yang menjembatani pengaruh disiplin, kompetensi, dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang terlatih, disiplin, dan kompeten akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Dari sudut pandang praktis, temuan ini menyoroti perlunya organisasi untuk memperkuat sistem pelatihan kerja yang terarah dan berkelanjutan, serta menanamkan budaya disiplin dan peningkatan kompetensi secara konsisten. Manajemen sumber daya manusia perlu memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga membangun semangat dan motivasi kerja. Selain itu,



penerapan kebijakan evaluasi kinerja yang adil dan transparan akan memperkuat rasa tanggung jawab dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, kombinasi antara disiplin, kompetensi, dan pelatihan yang efektif akan menjadi strategi utama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin, kompetensi, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota Densus 88 Anti Teror Polri. Hubungan antarvariabel menunjukkan bahwa peningkatan disiplin dan efektivitas pelatihan secara langsung berdampak pada motivasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun satuan secara keseluruhan. Model penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting sebagai penghubung antara faktor-faktor tersebut dengan hasil kinerja, menegaskan pentingnya pembinaan aspek perilaku dan psikologis di samping kemampuan teknis.

Disiplin kerja terbukti menjadi fondasi utama dalam membentuk motivasi dan kinerja anggota. Anggota yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas operasional. Temuan ini sejalan dengan pandangan *Syamir Torang* (2022) yang menyatakan bahwa kedisiplinan mampu menumbuhkan motivasi intrinsik melalui komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap tugas. Dalam konteks Densus 88, disiplin bukan hanya terkait pada kepatuhan administratif, tetapi juga pada kesiapan mental dan profesionalisme dalam menghadapi situasi berisiko tinggi. Oleh karena itu, pembinaan disiplin harus dilakukan secara konsisten melalui keteladanan pimpinan dan penegakan aturan yang adil.

Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota, menunjukkan bahwa kemampuan teknis, taktis, dan etis yang dimiliki setiap personel berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas. Hasil ini selaras dengan pendapat *Wibowo* (2021) yang menjelaskan bahwa kompetensi mencakup kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu bekerja secara efektif. Dalam konteks satuan anti-teror, kompetensi menjadi elemen penting untuk memastikan bahwa setiap anggota mampu bertindak cepat, tepat, dan terukur dalam kondisi tekanan tinggi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi perlu difokuskan pada peningkatan keahlian taktis, analisis intelijen, serta kemampuan komunikasi strategis.

Pelatihan kerja menjadi variabel dengan pengaruh paling kuat terhadap motivasi dan kinerja anggota. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang terencana, relevan, dan berkelanjutan mampu meningkatkan kesiapan serta kepercayaan diri personel dalam melaksanakan tugas. Hasil ini mendukung pandangan *Hasibuan* (2022) bahwa pelatihan tidak hanya mengasah keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan semangat dan loyalitas terhadap organisasi. Dalam konteks Densus 88, pelatihan yang efektif—baik dalam bentuk latihan taktis, simulasi situasi darurat, maupun pendidikan karakter—dapat meningkatkan



profesionalisme dan memperkuat motivasi kerja di lapangan.

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Hasil ini menegaskan bahwa anggota yang termotivasi akan menunjukkan dedikasi, keberanian, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Sejalan dengan teori *Robbins dan Judge (2019)*, motivasi merupakan kekuatan pendorong internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Densus 88, motivasi muncul tidak hanya dari faktor material seperti penghargaan dan promosi, tetapi juga dari rasa tanggung jawab moral dan semangat pengabdian terhadap bangsa. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menghargai prestasi, dan memperhatikan kesejahteraan anggota menjadi faktor penting dalam menjaga semangat dan kinerja tinggi.

Dari sisi implikasi praktis, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen Densus 88 perlu memperkuat kebijakan pembinaan sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas pelatihan, penegakan disiplin yang konsisten, dan pengembangan kompetensi berbasis kinerja. Pelatihan harus disusun secara adaptif terhadap tantangan keamanan modern, sementara sistem penilaian dan penghargaan perlu dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, pendekatan kepemimpinan partisipatif dan komunikasi dua arah antara pimpinan dan anggota dapat memperkuat rasa keterlibatan, loyalitas, serta semangat kolektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari perspektif teoretis, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja personel kepolisian tidak hanya bergantung pada faktor teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor perilaku dan psikologis seperti motivasi dan kedisiplinan. Hubungan kuat antara pelatihan dan motivasi mendukung teori pengembangan sumber daya manusia modern yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan sebagai dasar peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja di lingkungan Densus 88 Anti Teror Polri harus difokuskan pada pembentukan kedisiplinan, penguatan kompetensi, serta penyelenggaraan pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan operasional. Dengan pengelolaan yang efektif, ketiga faktor ini akan meningkatkan motivasi kerja dan menghasilkan kinerja anggota yang unggul, profesional, dan tangguh dalam menjaga keamanan nasional.

Namun, penting untuk mempertimbangkan keterbatasan penelitian ini, seperti fokus pada satu instansi dan ketergantungan pada data persepsi responden, yang dapat membatasi generalisasi temuan terhadap satuan atau lembaga lain di lingkungan Polri. Penelitian di masa mendatang disarankan untuk melakukan perbandingan lintas satuan atau lintas fungsi, meninjau efek jangka panjang dari program pelatihan dan pembinaan disiplin, serta mempertimbangkan peran mediator atau moderator tambahan seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan komando dalam memperkuat hubungan antar variabel. Singkatnya, penelitian ini menegaskan bahwa integrasi strategis antara disiplin, kompetensi, pelatihan, dan motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota Densus 88 Anti Teror Polri. Pendekatan yang berfokus pada penguatan kualitas individu dan sistem pembinaan berbasis profesionalisme menjadi kunci dalam



menciptakan personel yang tangguh, terlatih, dan siap menghadapi tantangan operasional di lapangan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Temuan penelitian ini secara meyakinkan menunjukkan bahwa disiplin, kompetensi, pelatihan kerja, dan motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota pada Densus 88 Anti Teror Polri, baik melalui pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Masing-masing faktor sumber daya manusia ini secara signifikan membentuk efektivitas operasional anggota, yang pada gilirannya mendorong tingkat kinerja yang lebih tinggi dalam penanganan kasus terorisme, menciptakan efek sinergis yang menguntungkan baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Disiplin terbukti secara signifikan meningkatkan motivasi kerja Anggota Densus 88 At. tingkat kedisiplinan yang tinggi berperan penting dalam membangun dorongan internal anggota untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan komitmen. Kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. meskipun anggota memiliki kemampuan teknis yang memadai, hal ini ternyata tidak secara langsung memengaruhi tingkat motivasi kerja mereka. Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. program pelatihan yang dilaksanakan berhasil meningkatkan motivasi anggota melalui pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas operasional.

Disiplin berpengaruh langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. kedisiplinan yang diterapkan secara konsisten terbukti mampu mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. kemampuan teknis, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki anggota secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja operasional. Pelatihan Kerja menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja. program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan berhasil meningkatkan kapabilitas anggota dalam menjalankan tugas-tugas operasional. Motivasi Kerja anggota terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja. tingkat motivasi yang tinggi berhasil mendorong anggota untuk mencapai kinerja optimal dalam pelaksanaan tugas-tugas penanggulangan terorisme

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI, 1(1).



- Ardana, I komang, dkk. (2019). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu. Diniati, A. (2019). Instrumen dalam Bimbingan Konseling. Pekanbaru: Cadas-Press. Fahmi, I. (2018). Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Hariandja, M. T. E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Hasnah, M. F. I. (2024). Pengaruh viral marketing dan brand image terhadap keputusan pembelian kahf di tiktok shop. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 23(3), 257–265.
- Lilyana, B., Yusa, viola de, & Yutami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3).
- Ningsih, N. N. F., & Fikriah, N. (2023). Viral Marketing, Bandwagon Effect dan Keputusan Pembelian: Integrasi Mekanisme Pemediasian Perilaku Konsumtif. *IQTISHODUNA*. <https://doi.org/10.18860/1q.v19i2.22635>
- Nurdin, I. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Media Sahabat Cendekia.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121–132.
- Rerung, R. R. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Saktiawan, B., Permatasari, H. I., & Wulandari, T. (2023). The influence of brand image on purchase intention in social commerce TikTok Shop: The role of trust. *Sebelas Maret Business Review*. <https://doi.org/10.20961/smbr.v8i1.75851>
- Spencer, L. M. (2020). Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons.
- Wahjono, S. I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher.
- Yusuf Hamali, A. (2019). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Buku. Seru.