

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERSONEL POLRI
PADA SATUAN KERJA BIDANG KEUANGAN
POLDA SUMATERA SELATAN**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Rosalina

NPM : 194141039

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

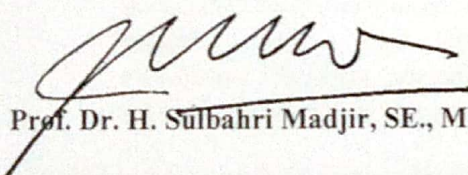
JUDUL :

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERSONEL POLRI
PADA BIDANG KEUANGAN POLDA SUMATERA SELATAN

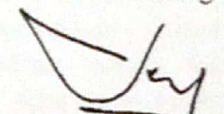
Nama : Rosalina
NPM : 194141039
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyetujui :

Palembang, 2020
Pembimbing I


Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM.

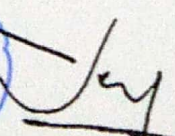
Palembang, 2020
Pembimbing II


Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM.

Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinianti Palembang




Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ROSALINA
NPM : 194141039
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja Personel Polri pada Satuan Kerja Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Oktober 2020

Yang menyatakan,



ROSALINA

ABSTRAK

Di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM dan Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja Personel Polri pada Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah personel Polri pada Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi, mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 30 orang maka penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 30 orang sebagai sampel uji coba dan sebagai sampel penelitian. Dari hasil penelitian ini Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Personel Polri Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.655 \geq 1,96$ atau P-value $0.008 < 0.05$, Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi Personel Polri Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $6.908 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polri Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $0.845 < 1,96$ atau P-value $0.399 > 0.05$. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polri Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.903 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polri Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.655 \geq 1,96$ atau P-value $0.008 < 0.05$., terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi berpengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi dan variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi bernilai signifikan $< 0,05$ artinya mempunyai pengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi dan juga nilai *R Square* variabel Motivasi sebesar 0.841 artinya variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Motivasi (Y1) terhadap Kompetensi dan Disiplin kerja sebesar 84,1%. Untuk nilai *R Square* Kinerja sebesar 0.908 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi , Kompetensi dan Disiplin kerja sebesar 90,8%.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin kerja, Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Mr. Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM and Mrs. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM. This study aims to determine the effect of competence and work discipline on motivation and its impact on the performance of police personnel in the financial sector of the South Sumatra Regional Police. The population in this study were 30 Police Personnel in the Finance Sector of the South Sumatra Regional Police. Sampling in this study using Saturated Sample technique, namely sampling is done as a whole from the total population. Considering the total population of 30 people, the authors took the entire population, namely 30 people as the trial sample and as the research sample. From the results of this study competence has a significant positive effect on the motivation of the Police Personnel in the Financial Sector of the South Sumatra Regional Police, this is shown by the t statistic of $2.655 \geq 1.96$ or P-value $0.008 < 0.05$, Work discipline affects the motivation of the Police Personnel in the Financial Sector of the South Sumatra Regional Police. , this is indicated by the t statistic of $6.908 \geq 1.96$ or a P-value of $0.000 < 0.05$. Competence has no effect on the performance of the Police Personnel in the Financial Sector of the South Sumatra Regional Police, this is indicated by the t-statistic of $0.845 < 1.96$ or a P-value of $0.399 > 0.05$. Work discipline affects the performance of the Police Personnel in the Financial Sector of the South Sumatra Regional Police, this is indicated by the t statistic of $3.903 \geq 1.96$ or a P-value of $0.000 < 0.05$. Motivation has an effect on the performance of the Police Personnel in the Financial Sector of the South Sumatra Regional Police, this is indicated by the t statistic of $2.655 \geq 1.96$ or P-value $0.008 < 0.05$., There is an indirect effect between the competency variable on performance which is mediated by the motivation variable. It has an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable and the work discipline variable on performance is mediated by the Motivation variable, which is significant < 0.05 , meaning that it has an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable and also the R Square value of the Motivation variable is 0.841, meaning the Performance variable which can be explained by Motivation (Y1) towards Competence and Work Discipline of 84.1%. For the R Square Performance value of 0.908, it means that the performance variable can be explained by the motivation, competence and work discipline variables of 90.8%.

Keywords: Competence, Work Discipline, Motivation, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja Personel Polri pada Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan”** dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P.
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
4. Wakil Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.

5. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Pimpinan, Staf dan Personel Polri pada Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di obyek yang penulis teliti.
7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Suami dan anak-anakku serta seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Teman-teman angkatan 41 MM UTP yang kusayangi.
10. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang SDM.

Palembang, Oktober 2020

Rosalina

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
SURAT PERNYATAAN.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Kegunaan Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian pustaka	14
1. Kinerja	14
2. Motivasi	20
3. Disiplin kerja.....	28
4. Kompetensi.....	38
B. Hasil penelitian Lain yang Relevan.....	46
C. Kerangka Berpikir	48
D. Hipotesis Penelitian.....	52

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	53
B. Desain Penelitian.....	53
C. Populasi dan Sampel.....	54
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	55
E. Variabel dan Definisi Operasional.....	57
F. Teknik Analisis Data.....	61
G. Hipotesis Statistika.....	75

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif.....	77
B. Analisis Inferensial.....	82
C. Pembahasan Hasil peneitian.....	97

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	101
B. Implikasi kebijakan	106
C. Saran.....	108

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian atas laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2018 terhadap kementerian/lembaga.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	46
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	58
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel kompetensi.....	59
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin kerja.....	60
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi	61
Tabel 3.6 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS.....	63
Tabel 3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-Statistic.....	75
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	77
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	80
Tabel 4.5 Kategori Jawaban.....	81
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden.....	82
Tabel 4.6 <i>Loading Factor model 1</i>	84
Tabel 4.7 Indikator dengan Loading Factor Rendah.....	85
Tabel 4.8 <i>Loading Factor model 2</i>	86
Tabel 4.9 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	88
Tabel 4.10 <i>Discriminant Validity</i>	89
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	90
Tabel 4.12 <i>R-Square</i>	92
Tabel 4.13 <i>f- Square</i>	92
Tabel 4.14 Tabel <i>Indirect Effects</i>	93
Tabel 4.15 <i>Path Coefficient</i>	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Maslow dan Teori Herzberg.....	21
Gambar 2.2 Kerangka berfikir.....	51
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi	83
Gambar 4.2 Full Model setelah dikalkulasi 2.....	86
Gambar 4.3 Full Model Bootstrapping t statistik.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	112
Lampiran 2 Data tabulasi Jawaban responden.....	116
Lampiran 3 Full Model setelah dikalkulasi.....	120
Lampiran 4 Tabel Loading Factor model 1.....	121
Lampiran 5 Gambar Full Model Setelah dikalkulasi 2.....	123
Lampiran 6 Tabel Average Variance Extracted (AVE).....	123
Lampiran 7 Tabel Discriminant Validity.....	124
Lampiran 8 Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	124
Lampiran 9 Tabel R-Square.....	124
Lampiran 10 Tabel f- Square.....	124
Lampiran 11 Tabel Tabel Indirect Effects.....	125
Lampiran 12 Tabel Path Coefficient.....	125
Lampiran 13 Gambar Full Model Bootstrapping t statistik.....	126

RIWAYAT HIDUP

Rosalina, dilahirkan di Palembang pada tanggal 28 Agustus 1975 dari Ayah H. Imron dan Ibu Hj. Siti Zainur. Saya anak ke tujuh dari sembilan bersaudara. Pada tahun 2008 saya menikah dengan seorang anggota Polisi yang berdinis di Polda Sumsel bernama Arifin Muslim, SH., MH dan dikaruniai dua orang putera dan puteri bernama Nyfira Avelin Aisyah Ramadhani dan Ahmad Naufal Al-Islami.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1987 di SDN 71 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 1990 di SMPN 18 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 1993 di SMA PGRI I Palembang, pada tahun 1996 masuk ke Akademi Akuntansi Sjakhyakirti Palembang dan lulus pada tahun 2000 lalu pada tahun 2006 melanjutkan kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang dan lulus pada tahun 2008. Pada tahun 2019 saya mengikuti perkuliahan Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2005 saya diangkat menjadi PNS Polda Sumsel dan ditempatkan pada Satker Biro Rena Polda Sumsel dan pada tahun 2017 mendapatkan mutasi jabatan sebagai Kaurkeu pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumsel dengan sekarang.

Palembang, Oktober 2020

ROSA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang umumnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Sesuai dengan program pemerintahan Presiden Joko Widodo yaitu Program “Nawa Cita”, yang salah satunya adalah program revolusi karakter bangsa atau lazim disebut revolusi mental, Polri sebagai salah satu institusi Pemerintahan ikut berperan dalam mewujudkan kesuksesan program tersebut.

Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan Nasional dalam rangka tercapainya tujuan Nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002, Bab II Pasal 8 Ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia berada di bawah Presiden dan Kepolisian Negara Republik Indonesia dipimpin oleh seorang

Kapolri, yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Presiden sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini juga diperjelas dalam Bab I, Pasal 1 Ayat ke 4 bahwa peraturan Kepolisian adalah segala peraturan yang dikeluarkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Undang-undang No.22/2002).

Polri adalah sebuah lembaga penegak hukum yang independen yang memiliki prinsip-prinsip sesuai Perkap Nomor 22 Tahun 2010 tentang SOTK, Pasal 3 yakni :

1. Profesional, yaitu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki
2. Prosedural, yaitu dilaksanakan dengan mekanisme dan tata cara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
3. Akuntabel, yaitu dapat dipertanggungjawabkan
4. Transparan, yaitu dilaksanakan secara terbuka sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
5. Nesesitas, yaitu dalam penentuan jabatan struktural disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang membutuhkan dorongan atau motivasi untuk setiap tujuan dan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan atau

bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dalam hal ini pimpinan dihadapkan pada suatu persoalan bagaimana menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi tinggi.

Kepuasan kerja yang merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja merupakan alat pendukung terwujudnya tujuan suatu organisasi atau lembaga. Kekuatan dari sebuah organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusia tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka, mengembangkan kemampuan dan mendayagunakan secara tepat, maka suatu organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia itu perlu memperhatikan gaji dan imbalan yang dikaitkan dengan prestasi dan tingkat produktivitasnya, penempatan dan promosi personel Polri hendaknya berdasarkan standar kompetensi (Widyastuti, 2010). Kebijakan Motivasi dibuat berdasarkan peraturan dan undang-undang tentang reformasi birokrasi, yaitu Undang-undang No.17 Tahun 2007 mengenai rencana pembangunan Nasional jangka panjang tahun 2005-2025 dan juga pada peraturan Menteri Negara PAN (Pendayagunaan Aparatur Negara), No.PER/30/M.PAN/7/2018 mengenai Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah.

Perkembangan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pusat dan provinsi dari tahun 2014 sampai 2018 mengalami peningkatan cukup signifikan, pada Tahun 2018, hanya ada dua instansi yang mendapatkan nilai A, yakni Kementerian Keuangan dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), sedangkan pemerintah provinsi, tahun lalu baru dua yang mendapat nilai B, kini menjadi 6 provinsi.

Penilaian atas laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2018 ini dilakukan terhadap 82 kementerian/lembaga serta 33 provinsi. Selain kementerian/lembaga yang memperoleh nilai sangat baik, sebanyak 26 kementerian/lembaga meraih nilai baik, 48 kementerian/lembaga memperoleh nilai cukup baik, dan 4 kementerian/lembaga mendapat nilai cukup. Adapun untuk pemerintah provinsi, tercatat ada 6 provinsi yang meraih nilai baik, 17 mendapat nilai cukup baik, 9 mendapat nilai cukup, dan masih ada satu provinsi yang nilainya kurang baik.

Tabel 1.1
Penilaian atas laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2018
terhadap kementerian/lembaga

No.	Instansi	Predikat
I. Kementerian/Lembaga		
1	Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan	B
2	Kementerian Dalam Negeri	B
3	Kementerian Luar Negeri	BB
4	Kementerian Hukum dan HAM	BB
5	Kementerian Pertahanan	B
6	Kementerian Komunikasi dan Informatika	BB
7	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	BB
8	Kejaksaan Agung	B
9	Mahkamah Agung (MA)	BB
10	Mahkamah Konstitusi (MK)	BB
11	Komisi Yudisial (KY)	BB
12	Tentara Nasional Indonesia (TNI)	B
13	Kepolisian Negara RI (POLRI)	BB
14	Kementerian Sekretariat Negara	BB
15	Sekretariat Kabinet	BB
16	Setjen MPR	C
17	Setjen DPD	B
18	Setjen DPR	B
19	Lembaga Sandi Negara (Lemsaneg)	B
20	Badan Intelijen Negara (BIN)	B
21	Badan Keamanan Laut Republik Indonesia	C
22	Badan Kepegawaian Negara (BKN)	BB
23	Lembaga Administrasi Negara (LAN)	BB
24	Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI)	BB
25	Badan Narkotika Nasional (BNN)	B
26	Setjen Dewan Ketahanan Nasional	CC
27	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (BPN)	B
28	Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhanas)	B
29	Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK)	CC
30	Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM)	B
31	Komisi Pemilihan Umum (KPU)	B
32	Badan Pengawasan Pemilihan Umum	B
33	Badan Nasional Penanggulangan Terorisme	B
34	Badan Nasional Pengelola Perbatasan RI	B
35	Ombudsman	B
36	Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian	BB
37	Kementerian Keuangan	A
38	Kementerian Perindustrian	BB
39	Kementerian Perdagangan	BB
40	Kementerian Pertanian	BB
41	Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan	B
42	Kementerian Ketenagakerjaan	B
43	Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat	BB
44	Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi	B
45	Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah	BB
46	Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi	B
47	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional	BB

48	Kementerian Badan Usaha Milik Negara	BB
49	Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)	BB
50	Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	A
51	Badan Pusat Statistik (BPS)	BB
52	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)	BB
53	Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)	B
54	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah (LKPP)	BB
55	Badan Standardisasi Nasional (BSN)	BB
56	Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT)	BB
57	Badan Pengawas Tenaga Nuklir (BAPETEN)	BB
58	Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN)	BB
59	Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)	BB
60	Lembaga Penerbangan Antariksa Nasional (LAPAN)	BB
61	Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG)	BB
62	Badan Informasi dan Geospasial (BIG)	B
63	Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)	BB
64	Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia & Kebudayaan	B
65	Kementerian Kesehatan	BB
66	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	BB
67	Kementerian Sosial	BB
68	Kementerian Agama	B
69	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	B
70	Kementerian Pemuda dan Olah Raga	B
71	Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)	BB
72	Badan SAR Nasional	BB
73	Perpustakaan Nasional	B
74	Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB)	B
75	Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM)	BB
76	Kementerian Koordinator Bidang Maritim	B
77	Kementerian Perhubungan	BB
78	Kementerian Kelautan dan Perikanan	BB
79	Kementerian Pariwisata	BB
80	Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	BB
81	Badan Ekonomi Kreatif	C
82	Radio Republik Indonesia	CC

Sumber : Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2018)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2008:86-88). Selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kinerja personel Polrinya yaitu kedisiplinan atau disiplin kerja. Karena melalui disiplin kerja personel Polri akan terpacu untuk taat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, maka dari itu disiplin kerja memiliki peranan yang penting untuk dapat meningkatkan kinerja para personel Polrinya dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor yang mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja harus diperhatikan agar personel Polri dapat taat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan tujuan agar personel Polri tersebut dapat memberikan kinerja yang maksimal kepada organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Disiplin kerja merupakan hal yang mempengaruhi seberapa penting personel Polri dapat menjaga nama baik organisasi, tingkat sejauhmana keberhasilan seseorang dalam menjaga nama baik organisasi untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan mengukur tingkat absensi karyawan di bagian tata usaha yang tingkat mangkir dan keterlambatannya menjadi tolak ukur dalam mengukur tingkat disiplin kerja personel Polri. Disiplin kerja akan baik apabila personel Polri menyadari tujuan organisasi membuat norma–norma, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila karyawan dan atasan mempunyai disiplin kerja yang baik, maka tingkat kinerja personel Polri dapat diukur dengan melihat tingkat disiplin kerja.

Hal ini tercantum dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (PERKAP) No. 14 tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota Polri. Namun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kendala dalam usaha menciptakan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja personel Polri. Faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya disiplin kerja anggota Polri di Polda Sumsel diantaranya :

1. Masih banyaknya personel Polri yang lalai dalam melaksanakan tugas
2. Masih tingginya personel Polri yang mangkir dalam bekerja
3. Masih tingginya personel Polri yang datang terlambat dalam melakukan apel kerja.

Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (*intrinsic*) dan faktor dari luar diri seseorang (*ekstrinsik*). Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Dimana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri.

Belum terwujudnya optimalisasi kinerja personel Polri pada Bidang Keuangan Polda Sumsel masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh kurangnya ketaatan

para personel Polri terhadap peraturan, seperti masih ada personel Polri yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi, kesadaran untuk meningkatkan disiplin kerja masih rendah, hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala a) Masih banyaknya personel Polri yang lalai dalam melaksanakan tugas, b) Masih tingginya personel Polri yang mangkir dalam bekerja, c) Masih tingginya personel Polri yang datang terlambat dalam melakukan apel kerja, motivasi belum terlaksana secara optimal, masih kurangnya komitmen personel Polri terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik, evaluasi kinerja personel Polri yang memberikan perhatian serius pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap personel Polri belum berjalan secara intensif dan kinerja personel Polri belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Oleh karena itu, melihat fenomena di atas perlulah kiranya penulis menyusun penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja personel Polri pada Satuan Kerja Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan dengan kinerja personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan antara lain :

- a. Kinerja personel Polri belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.
- b. Masih adanya personel Polri yang belum memiliki kompetensi yang cukup, ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya yang diberikan oleh atasannya.
- c. Kurangnya ketaatan para personel Polri terhadap peraturan, seperti masih ada personel Polri yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi.
- d. Kesadaran untuk meningkatkan disiplin kerja masih rendah, hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala :
 - a) Masih banyaknya personel Polri yang lalai dalam melaksanakan tugas
 - b) Masih tingginya personel Polri yang mangkir dalam bekerja
 - c) Masih tingginya personel Polri yang datang terlambat dalam melakukan apel kerja
- e. Motivasi belum terlaksana secara maksimal
- f. Masih kurangnya komitmen personel Polri terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik.
- g. Evaluasi kinerja personel Polri yang memberikan perhatian serius pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap personel Polri belum berjalan secara intensif.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi di atas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja personel Polri pada Satuan Kerja Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan.**

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan?
- b. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan?
- c. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan?
- d. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan?
- e. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan?

- f. Apakah Kompetensi yang dimediasi oleh Motivasi berpengaruh tak langsung terhadap kinerja personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan?
- g. Apakah Disiplin kerja yang dimediasi oleh Motivasi berpengaruh tak langsung terhadap kinerja personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

- a. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan.
- b. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan.
- c. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan.
- d. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan.
- e. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan.
- f. Pengaruh Kompetensi yang dimediasi oleh Motivasi terhadap kinerja personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan.

- g. Pengaruh Disiplin kerja yang dimediasi oleh Motivasi terhadap kinerja personel Polri pada Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan.

F. Kegunaan Penelitian

- a. Sumbangan pemikiran bagi Satker Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut Kompetensi, Disiplin kerja dan Motivasi dengan Kinerja.
- b. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Ilmu yang berkaitan dengan konsep Kompetensi, Disiplin kerja dan Motivasi dengan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiya, N., Yuliantiningsih, A., Sudrajat, T., dan Sari, D. P. Y. P. 2013. Kebijakan Motivasi Kepegawaian Negeri Sipil (Analisis Materi Muatan Penentuan Nilai dan Kelas Jabatan Dalam Pemberian Motivasi). Jurnal Dinamika Hukum. Volume 13 Nomor 2 Mei 2013.
- Ayun, Qurrotu. 2011. Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*. Volume 2, Nomor 3.
- Baihaqi, M. Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komiten Organisasi sebagai Variable Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). Universitas Diponegoro : Semarang.
- Dito, Anoki H. 2010. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Salamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang: Unversitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gustika, Roza. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi Kasus Anggota Polri yang Berpangkat BRIPDA S/D BRIPKA). *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Volume 1, Nomor 1, Januari 2013: 22-31.
- Haryono, Siswoyo, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Unanti, Palembang.
- Kurniadi, Fajar. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karayawan di Apotek Berkah Bandung: Universitas Widyatama.
- Kholijah, Siti Ritonga. 2013. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Technique for Others References by Similiarty to Ideal Solution (TOPSIS). *PELita Informatika Budi Darma*,.Volume.IV, No. 2.
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Muryanto, Eko. 2011. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Risnita, 2012. Pengembangan Model Skala Likert. *Edu-Bio*. Vol. 3, Tahun 2012.
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, Jonathan. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setyowadi, Benny. Sistem Manajemen Kinerja Polri Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Personel pada Polres Cilegon. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Subekhi, Akhmad., Jauhar, Mohammad. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Edisi Pertama. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

- Sutrisno, H.Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Media Group
- Tahar, Ilham. 2012. Kajian Sistem Motivasi Berbasis Kinerja (Studi Kasus Pada Bank Indonesia). Tesis.Universitas Indonesia. Jakarta.
- Widyastuti, Yeni. 2010. Pengaruh Persepsi Motivasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten. Jurnal Administrasi Publik. Volume 1, No. 2.
- Sumber Internet :
- <http://m.menpan.go.id/berita-terkini/796-akuntabilitas-kinerja-instansipemerintah-meningkat-signifikan>
- <http://www.scribd.com/doc/132140071/Teori-Motivasi#scribd28/1/2015>
- Sumber Undang-Undang :
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 tentang Hak-Hak Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Keputusan Presiden Nomor 73 Tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara RI.
- Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2011 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Negeri di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kapolri Nomor 21 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Polri.
- Peraturan Kapolri Nomor 15 Tahun 2014 tentang Analisis Beban Kerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.