

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Fathony Bahrul Arifin¹ dan Zulganef²

Universitas Widyatama

fathony.arifin@widyatama.ac.id

Naskah diterima tanggal 17/01/2025, direvisi akhir tanggal 23/03/2025, disetujui tanggal 12/04/2025

Penelitian ini untuk mendapatkan hasil analisis mengenai kompetensi dalam mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja anggota-anggota Kepolisian Polres Demak, baik secara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian, serta studi literatur yang dapat berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis Structural Equation Model (SEM) melalui program AMOS. Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota Kepolisian yang bertugas di Wilayah Hukum Polres Demak, dengan sampel penelitian sebanyak 200 responden untuk dapat memenuhi kriteria hitung pada uji hipotesis SEM. Penelitian ini dilakukan pada akhir tahun 2022 tepatnya pada bulan November sampai dengan bulan Mei tahun 2023, dengan batasan variabel penelitian adalah kompetensi karyawan, motivasi kerja karyawan, kinerja karyawan yang diduga menjadi permasalahan dilingkungan Polres Demak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi anggota Kepolisian Polres Demak. Anggota yang kompeten bertindak secara profesional, membuat keputusan tepat, dan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Motivasi, sebaliknya, adalah pendorong kunci kinerja; anggota dengan motivasi tinggi lebih responsif, proaktif, dan komitmen penuh dalam melayani. Selain itu, motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung antara kompetensi individu dengan kinerjanya berdasarkan kompetensi seorang anggota Polisi, namun tanpa diiringi dengan motivasi, kompetensinya tidak akan termanfaatkan dengan maksimal.

Keywords: Kompetensi kerja, motivasi kerja, kinerja anggota Kepolisian, Polres, Demak..

How to cite (APA Style): Arifin, F. B., & Zulganef. (2025). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 25(1), 1–8. doi:<https://doi.org/10.17509/jpp.v25i1.81532>

PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) adalah lembaga pemerintah yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di Indonesia. POLRI merupakan satu-satunya lembaga yang memiliki wewenang penegakan hukum dan kewenangan investigasi di Indonesia. Tugas POLRI meliputi pencegahan, penangkalan, penanggulangan, dan penegakan hukum terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, POLRI juga memiliki tugas membantu pemerintah dalam menjalankan pemerintahan di Indonesia serta mengawal dan mendukung kebijakan pemerintah. POLRI diorganisir dalam struktur yang meliputi Mabes Polri, Polda di setiap provinsi, Polres di setiap kabupaten atau kota, dan Polsek di setiap kecamatan. Setiap unit ini memiliki tugas dan fungsinya masing-masing dalam rangka menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah mereka.

POLRI berperan penting dalam menjaga ketertiban sosial masyarakat, dimana memiliki tugas untuk memastikan keamanan, ketertiban, dan perlindungan hukum bagi masyarakat Indonesia. POLRI juga berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk masyarakat dengan mencegah dan menangani berbagai bentuk gangguan sosial, seperti konflik antarkomunitas, tindak pidana, dan lainnya. Menurut Setiawan (2019) ketertiban sosial merupakan kondisi dimana masyarakat dapat berinteraksi dan beraktivitas dalam suasana yang aman, tenang, dan tertib. Oleh karena itu, POLRI berusaha menjaga dan memelihara ketertiban sosial melalui penegakan hukum dan kebijakan preventif. Upaya-upaya preventif tersebut dapat berupa patroli rutin, sosialisasi hukum, dan pemantauan aktivitas masyarakat. POLRI berfungsi sebagai mediator dalam menyelesaikan berbagai masalah sosial yang ada di masyarakat. Dengan pendekatan yang humanis dan mengedepankan dialog, POLRI berusaha menyelesaikan konflik atau masalah yang bisa mengganggu ketertiban dan kenyamanan masyarakat.

Pada pemberitaan media di tahun 2022, kondisi wabah Pandemi Covid-19 telah menunjukkan adanya penurunan, dimana peran POLRI menjadi semakin penting. Wabah Covid-19 yang berkepanjangan telah mempengaruhi berbagai

aspek kehidupan masyarakat, termasuk ekonomi dan sosial. Kondisi ini, disertai dengan penurunan pendapatan dan tingginya tingkat pengangguran, yang berpotensi meningkatkan angka kriminalitas. Ketika wabah mulai mereda dan aktivitas masyarakat kembali normal, POLRI dituntut untuk menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat di tengah potensi peningkatan tindak kriminal. Upaya penegakan hukum harus ditingkatkan untuk mencegah dan menanggulangi tindak kriminal yang terjadi. POLRI juga memegang peran penting dalam menjaga disiplin protokol kesehatan meski wabah telah mereda. Memastikan masyarakat tetap menjalankan protokol kesehatan menjadi penting untuk mencegah gelombang baru pandemi.

Kondisi tersebut dihadapi oleh salah satu Wilayah Hukum Polres Demak, dimana pada tahun 2022 angka kriminalitas di Kabupaten Demak meningkat hingga 10%. Peningkatan yang sangat signifikan ditunjukkan dari mulai bulan Januari tahun 2022 sampai dengan Agustus tahun 2022, yang terdapat 192 kasus kriminal dengan dibandingkan pada tahun 2021 terdapat 175 kasus kriminal pada tahun 2021 dengan periode yang sama (Puspa, 2022). Selanjutnya pelanggaran lalu lintas yang dilakukan oleh masyarakat Kabupaten Demak pada tahun 2021 tercatat sebanyak 632 kasus, namun pada tahun 2022 menjadi ± 26.000 sehingga angka kecelakaan lalu lintas pun menjadi meningkat. Tercatat pada tahun 2021 angka kecelakaan lalu lintas di Kabupaten Demak sebanyak 570 kasus, sedangkan pada tahun 2022 menjadi 748 kasus dimana angka ini meningkat hingga 31% dengan selisih kenaikan sampai 178 kasus. Pada kondisi tersebut disebutkan bahwa penindakan mengenai tilang secara online atau dikenal dengan Electronic Traffic Law Enforcement (ETLE) masih belum diterapkan hingga akhir tahun 2022 (Ade, 2022).

Pada uraian permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja personil Kepolisian pada Wilayah Hukum Polres Demak mengalami penurunan sepanjang tahun 2022. Dugaan tersebut memberikan kesenjangan dengan kompetensi yang dimiliki oleh para anggota-anggota Polisi yang bertugas di Polres Demak, karena pada awal tahun 2022 sebanyak 64 anggota Polisi menerima kenaikan pangkat atas prestasi yang ditorehkan pada tahun 2021. Kenaikan pangkat tersebut dari mulai Brigadir Polisi (Brigpol) sampai dengan Komisaris Polisi (Kompol) yang ditujukan kepada anggota Polisi yang bertugas di Polres Demak, dengan harapan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik (Kusumawati, 2022). Walaupun bagian dari pengembangan dan perencanaan karir dilingkungan POLRI yang diterima oleh para anggota-anggota Polisi yang menerima kenaikan pangkat tersebut, akan tetapi peran serta prestasi atas kinerja yang baik dan anggota yang kompeten menjadi pertimbangan atas penghargaan dan kenaikan pangkat tersebut. Kompetensi menurut Spencer & Spencer (2020) merupakan kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi ini menjadi penting karena menjadi patokan atau standar dalam menentukan kualitas dan kinerja kerja seorang karyawan serta berkaitan dengan kompetensi teknis yang merupakan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan atau tugas spesifik yang harus dilakukan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat memberikan gambaran bahwa kompetensi kerja karyawan memiliki hubungan yang erat dan langsung dengan kinerja mereka. Kinerja karyawan, dalam banyak hal, adalah hasil langsung dari kompetensi mereka, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mereka miliki. Karyawan yang memiliki kompetensi teknis tinggi biasanya mampu melakukan tugas-tugas spesifik dengan lebih efisien dan efektif.

Motivasi yang ditunjukkan oleh para anggota Polisi Polres Demak juga menunjukkan adanya semangat dan upaya untuk memaksimalkan kinerja mereka. Salah satunya pada program Operasi Patuh Candi 2022 yang dilakukan oleh Polres Demak, dimana pada saat operasi baru saja dimulai satu hari, sudah mendapatkan 221 kasus pelanggaran lalu lintas (Badi, 2022). Selanjutnya program pemeriksaan seluruh anggota Kepolisian Polres Demak yang dimulai pada awal tahun 2022, dan dicanangkan akan menjadi kegiatan rutinitas. Kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja Kepolisian Polres Demak, dengan sehat jasmani dan rohani yang diperiksa secara rutin (Buono, 2022). Akan tetapi didalam permasalahan ini para anggota Kepolisian Polres Demak yang memiliki kompetensi belum mampu meningkatkan kinerja mereka walaupun memiliki aspek-aspek dengan motivasi yang tinggi pada tahun 2022, dimana pada tahun tersebut para anggota Polisi Polres Demak banyak yang menerima kenaikan pangkat dan kondisi wabah Pandemi Covid-19 yang kian menurun. Seharusnya dengan kondisi tersebut, Polres Demak dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka dengan meredam angka kasus dan laporan dari masyarakat, namun terjadi peningkatan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja anggota Kepolisian Polres Demak.

Penelitian ini ditunjang berdasarkan penelitian sebelumnya yang serupa, dimana penelitian yang dilakukan oleh Djaya (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan moderasi kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Artinya, pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga memiliki peran dalam memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dan ditingkatkan motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiadi et al. (2020) bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Brawijaya Utama Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Brawijaya Utama Palembang. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Brawijaya Utama Palembang. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Brawijaya Utama Palembang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik

Hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan

Menurut Jackson & Ruderman (2020) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Hal ini melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Sementara itu, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya, namun karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi biasanya akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih efisien. Mereka dapat memahami dan memecahkan masalah dengan lebih cepat, dan mereka sering kali memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menemukan solusi inovatif dan efektif. Ini akan berdampak langsung pada produktivitas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Asniwati (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, kompensasi dan kompetensi dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya kompensasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor kompensasi dan kompetensi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin, Intang, dan Selvia (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di STIKES Salewangang Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIKES Salewangang Maros. Dalam penelitian ini, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan di STIKES Salewangang Maros. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di STIKES Salewangang Maros. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dan meningkatkan faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi guna mencapai kinerja yang lebih baik.

Hubungan kompetensi dengan motivasi kerja karyawan

Menurut Gibbons (2020) kompetensi merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Sementara itu, motivasi kerja merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja, dimana karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung merasa

lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas mereka. Ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka, atau keinginan dari dalam diri mereka sendiri untuk sukses. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mampu melaksanakan tugas mereka dengan baik, ini dapat menumbuhkan rasa pencapaian dan kepuasan, yang pada gilirannya dapat mendorong motivasi mereka untuk terus berprestasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi et al. (2020) bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kompetensi profesional guru terhadap motivasi belajar siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru dengan motivasi belajar siswa. Dalam konteks penelitian ini, kompetensi profesional guru dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi belajar siswa. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya kompetensi profesional guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru memiliki peran yang penting dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dan ditingkatkan kompetensi profesional guru guna meningkatkan motivasi belajar siswa yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fitriyadi (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional terhadap motivasi berprestasi dan kinerja guru gugus tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi dan kinerja guru gugus tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin. Dalam penelitian ini, kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi dan kinerja guru gugus tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kinerja guru gugus tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional memiliki peran yang penting dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kinerja guru gugus tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dan meningkatkan faktor kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional guna mencapai motivasi berprestasi dan kinerja guru gugus tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian, serta studi literatur yang dapat berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis Structural Equation Model (SEM) melalui program AMOS. Hasil uji hipotesis ini dapat diterangkan besaran hubungan atau pengaruh antar variabel penelitian dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Besaran Persentase Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi	Indikator
82% – 100%	Pengaruh Sangat Kuat
49% – 81%	Pengaruh Kuat
17% – 48%	Pengaruh Cukup Kuat
5% – 16%	Pengaruh Tidak Kuat
0% – 4%	Pengaruh Sangat Tidak Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)

Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota Kepolisian yang bertugas di Wilayah Hukum Polres Demak, dengan sampel penelitian sebanyak 200 responden untuk dapat memenuhi kriteria hitung pada uji hipotesis SEM. Penelitian ini dilakukan pada akhir tahun 2022 tepatnya pada bulan November sampai dengan bulan Mei tahun 2023, dengan batasan variabel penelitian adalah kompetensi karyawan, motivasi kerja karyawan, kinerja karyawan yang diduga menjadi permasalahan dilingkungan Polres Demak.

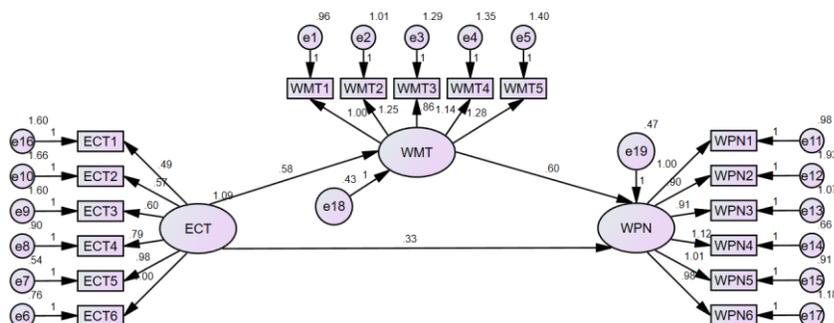
Hasil dan Pembahasan

Responden didalam penelitian ini adalah anggota-anggota Kepolisian yang bertugas di Wilayah Hukum Polres Demak, dimana kriterianya adalah anggota-anggota Kepolisian yang bertugas di lapangan dan berinteraksi langsung dengan masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang didapatkan didalam penelitian ini merupakan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 178 responden dan sisanya adalah perempuan sebanyak 22 responden, hal ini dapat menyimpulkan bahwa anggota-anggota Polisi yang bertugas dilapangan maupun yang berinteraksi langsung dengan masyarakat adalah anggota Polisi dengan jenis kelamin laki-laki. Selanjutnya adalah masa kerja responden yang menunjukkan bahwa rata-rata anggota Polisi yang bertugas di Polres Demak sudah melalui masa dinas kerja diatas 7 tahun dengan 140 responden, dan dominasi responden yang didapatkan memiliki pangkat Bintara dengan 151 responden. Dengan usia rata-rata anggota kepolisian dibawah usia 36 tahun dengan 179 responden, hal dapat memberikan kesimpulan bahwa anggota-anggota Kepolisian Polres Demak didominasi oleh angkatan kerja dengan usia yang sangat produktif, dimana seharusnya mampu menunjukkan kinerjanya sebagai anggota Kepolisian dengan maksimal.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Model Penelitian

Hasil olah data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan software AMOS, maka model penelitian yang akan ditampilkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian yang telah ditampilkan, maka indeks kesesuaian model dapat diukur pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Uji Kesesuaian Model Penelitian

Keterangan Statistik Uji	Nilai Kritis	Hasil	Keterangan
Ukuran Kesesuaian Absolut			
Chi-Square	-	52,652	
Degree of Freedom (DF)	-	56	
p-value	≥ 0,050	0,054	Fit
CMIN/DF	≤ 2,000	1,764	Fit
Adjusted Goodnes of Fit (GFI)	≥ 0,900	0,935	Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	≤ 0,080	0,078	Fit
Ukuran Kesesuaian Komparatif			
Adjusted Goodnes of Fit Index (AGFI)	≥ 0,900	0,950	Fit
Comparative Fit Index (CFI)	≥ 0,900	0,928	Fit

Keterangan Statistik Uji	Nilai Kritis	Hasil	Keterangan
<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	$\geq 0,900$	0,981	Fit

Tabel diatas menerangkan bahwa nilai kritis pada hasil uji kesesuaian model menunjukkan hasil ‘Fit’, selanjutnya analisis didalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil uji kesesuaian model analisis didalam penelitian ini mengenai hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Hubungan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
H1	WPN <--- ECT	0,329	0,146	2,247	0,025	Positif & Signifikan
H2	WMT <--- ECT	0,578	0,100	5,787	***	Positif & Signifikan
H3	WPN <--- WMT	0,596	0,154	3,861	***	Positif & Signifikan

Tabel diatas dapat menunjukkan bahwa seluruh hasil uji hipotesis dapat memiliki pengaruh secara positif dan signifikan, karena nilai C.R. > 2,000 dan nilai P < 0,050.

Tabel 4. Standardized Regression Weights

Hipotesis	Hubungan	Coefficients Determination	Kesimpulan
H1	WPN <--- ECT	0,325	Pengaruh Cukup Kuat
H2	WMT <--- ECT	0,676	Pengaruh Kuat
H3	WPN <--- WMT	0,504	Pengaruh Kuat

Tabel Standardized Regression Weights diatas menerangkan bahwa dari seluruh hipotesis pengaruh langsung memberikan nilai Coefficients Determination yang berbeda-beda, dimana nilai terkecil diajukan pada hasil uji hipotesis pertama yaitu 0,325 atau 32,5% dan masuk kedalam kategori pengaruh cukup kuat. Pada pengaruh lainnya menunjukkan bahwa pengaruh kuat ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis yang kedua dan yang ketiga dengan pengaruh yang kuat.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan	Estimate	P	Kesimpulan
H4	WPN <--- WMT <--- ECT	0,345	0,012	Positif & Signifikan

Kesimpulan pengaruh tidak langsung berdasarkan hasil uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan, dengan hasil Standardized Indirect Effects dari program AMOS sebesar 0,341 atau 34,1% dengan pengaruh yang cukup kuat.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat implikasi manajerial yang signifikan terkait hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja anggota Kepolisian Polres Demak. Kompetensi anggota kepolisian memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja mereka, mencakup tidak hanya pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal, analitis, serta integritas dan etika kerja.

Kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, dan mempercepat proses pemecahan masalah. Selain itu, kompetensi juga berperan sebagai pendorong motivasi kerja yang kuat. Anggota kepolisian yang merasa kompeten cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi, merasa lebih dihargai, dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi pada organisasi. Lebih lanjut, motivasi memiliki peran sentral dalam menentukan tingkat dedikasi, komitmen, dan upaya anggota dalam melaksanakan tugas. Anggota dengan motivasi tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih proaktif dalam menghadapi tantangan, dan memiliki inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator antara kompetensi dan kinerja, mengindikasikan hubungan yang kompleks dan interdependen di antara ketiga variabel tersebut. Anggota dengan kompetensi tinggi tidak selalu menunjukkan kinerja optimal jika motivasi kerja rendah. Oleh karena itu, dari perspektif manajerial, manajemen Polres Demak perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup program pelatihan dan pengembangan kompetensi, sistem evaluasi dan umpan balik berkala, perekrutan yang memperhatikan standar kompetensi, serta strategi peningkatan motivasi seperti pengakuan, penghargaan, kesempatan promosi, dan pengembangan diri. Komunikasi terbuka antara manajemen dan anggota juga esensial untuk menyelaraskan harapan, tujuan, dan kebutuhan. Dengan mengintegrasikan pendekatan ini, Polres Demak dapat mengoptimalkan kinerja anggota sekaligus meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional kepolisian secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting mengenai hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja anggota Kepolisian Polres Demak. Pertama, kompetensi kerja terbukti mempengaruhi kinerja anggota kepolisian secara cukup kuat dan signifikan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi fondasi bagi setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh anggota dalam menjalankan tugas, terutama dalam menghadapi situasi yang kompleks dan dinamis. Kedua, kompetensi kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap motivasi anggota Kepolisian Polres Demak. Anggota yang merasa kompeten cenderung memiliki rasa percaya diri lebih tinggi, merasa lebih dihargai oleh rekan dan atasan, serta memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk memberikan performa terbaik. Ketiga, motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Motivasi menjadi faktor penentu tingkat komitmen, dedikasi, dan energi yang diberikan anggota dalam melaksanakan tugas, mendorong mereka untuk lebih proaktif, teliti, dan bertanggung jawab. Keempat, motivasi kerja terbukti berfungsi sebagai mediator antara kompetensi dan kinerja anggota Kepolisian Polres Demak. Meskipun kompetensi merupakan dasar penting bagi kinerja, tanpa motivasi yang memadai, kompetensi tersebut tidak akan dimanfaatkan secara optimal. Motivasi kerja memediasi hubungan tersebut dengan mendorong anggota untuk menggunakan kompetensinya secara maksimal, sehingga meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan responsivitas dalam berbagai situasi. Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian, yang tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi, tetapi juga pada pemeliharaan dan peningkatan motivasi kerja untuk mengoptimalkan kinerja anggota secara keseluruhan.

REFERENSI

Artikel Jurnal:

- Asniwati, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jesya*, 5(2), 1161–1174.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 72.
- Kurniadi, A., Popoi, I., & Mahmud, M. (2020). Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap motivasi belajar siswa. *Jambura Economic Education Journal*, 2(1).

- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan SIMPro PT Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605.
- Muhammad Fitriyadi. (2022). Pengaruh kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional terhadap motivasi berprestasi dan kinerja guru gugus tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin. *Kindai*, 18(1), 53–63.
- S, A., & Hariyanto, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada hotel bintang empat di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1276–1287.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38–44.
- Suryadi, N., Linda, R., & Aldo Sofyan, Mhd. (2022). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja manajerial pada RSJ Tampan Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(2), 1–10.
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan STIKES Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 1–12.
- Buku:**
- Gibbons, A. M. (2020). *The competent organization: A psychological analysis of the strategic management process*. Oxford University Press.
- Jackson, S. E., & Ruderman, M. N. (Eds.). (2020). *Diversity in work teams: Research paradigms for a changing workplace*. American Psychological Association.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2019). *New developments in goal setting and task performance*. Routledge.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2020). *Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda*. Routledge.
- Setiawan, B. (2019). *Masalah sosial dan ketertiban masyarakat dalam perspektif kriminologi*. Pustaka Pelajar.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2020). *Competence at work: Models for superior performance* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kombinasi*. Alfabeta.
- Berita dan Artikel Online:**
- Ade. (2022). Analisa dan evaluasi di Demak: Covid-19 mereda, kriminalitas dan tilang meningkat. *Poskota Jateng*. <https://jateng.poskota.co.id/>
- Budi Adhy Buono. (2022). Kapolres Demak: Polisi harus sehat jasmani dan rohani. *Pos Berita Nasional*. <https://www.posberitanasional.com/>
- Dickri Tifani Badi. (2022). Baru dimulai, Operasi Patuh Candi 2022 Demak sudah jaring 221 pelanggar. *Solopos Jateng*. <https://jateng.solopos.com/>
- Peni Kusumawati. (2022). 64 personil Polres Demak mendapat kenaikan pangkat awal 2022. *Klikwarta*. <https://www.klikwarta.com/>
- Ulfa Puspita. (2023). Tahun 2022, angka kriminalitas melonjak 10 persen di Demak. *Lingkar Jateng*. <https://lingkarjateng.id/>
- Dokumen Pemerintah:**
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.