

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, COMPETENCE, AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF POLICE PERSONNEL

Riki Kurniawan¹, Lukmanul Hakim^{2*}, M. Hasan Ma'ruf³

^{1,2}Master of Management, IIB Darmajaya Bandar Lampung

³AAS Indonesia Institute of Business Technology

Email : lukmanulhakim@darmajaya.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline, work competence, and work motivation on the performance of Pringsewu Police personnel. Police performance is an important aspect in realizing professional, modern, and reliable public services. However, empirical data shows that the performance of the Pringsewu Police during the 2021-2024 period has fluctuated with a downward trend, accompanied by an increase in disciplinary violations. This study uses a quantitative approach with a survey method. The research population is all members of the Pringsewu Police totaling 410 personnel, with a sample of 201 respondents determined through proportional random sampling. Data collection was carried out by Likert scale questionnaire, while data analysis used multiple linear regression with tests of validity, reliability, and classical assumptions. The results of the study show that work discipline has a significant effect on personnel performance. Work competence makes a positive contribution to the effectiveness of task implementation, while work motivation has a significant effect on increasing personnel dedication and responsibility. Simultaneously, the three variables have a significant effect on the performance of the Pringsewu Police. These findings confirm that human resource management based on discipline, competence, and motivation is an important determinant in improving police performance.

Keywords: Work discipline; Competence; Motivation; Performance; Police

1. PENDAHULUAN

Kinerja aparaturnya kepolisian merupakan fondasi kepercayaan publik terhadap negara hukum. Di tingkat kewilayahan, seperti Polres, kualitas layanan tidak hanya ditentukan oleh kecukupan sarana, tetapi terutama oleh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi personel. Disiplin memastikan kepatuhan pada standar operasi, kompetensi menjamin pelaksanaan tugas yang efektif, sementara motivasi menjadi energi pendorong perilaku kerja unggul (Armstrong, 2020; Robbins & Judge, 2022). Dalam konteks tuntutan pelayanan cepat, transparan, dan akuntabel, tiga pilar tersebut saling melengkapi: disiplin mengurangi deviasi prosedural, kompetensi memperkecil kesalahan teknis, dan motivasi menjaga ketekunan serta komitmen pada target institusi (Bakker & Demerouti, 2023).

Lingkungan kerja kepolisian juga dicirikan oleh tingginya intensitas keputusan cepat di bawah tekanan publik. Penelitian organisasi publik menunjukkan bahwa kinerja akan stabil bila norma dan sanksi disiplin ditegakkan konsisten, didukung pembelajaran berkelanjutan, dan sistem penghargaan yang adil (Rivai, 2020; Sedarmayanti, 2020). Pada sektor keamanan, faktor-faktor itu berkorelasi dengan kepatuhan prosedur, kualitas penanganan peristiwa, dan kemampuan komunikasi publik (Cordner, 2020). Karena itu, evaluasi kinerja personel Polres seyogianya menempatkan disiplin, kompetensi, dan motivasi sebagai variabel inti—baik secara parsial maupun simultan—untuk menjelaskan variasi capaian unit kerja (Skogan, 2021).

Secara praktis, tantangan yang jamak ditemui di level Polres adalah fluktuasi indikator layanan, meningkatnya insiden pelanggaran kedinasan, dan gap keterampilan baru (misalnya

literasi digital dan manajemen data perkara). Literatur manajemen SDM sektor publik menegaskan bahwa intervensi manajerial yang paling berdampak meliputi: (1) penguatan budaya disiplin dan pengawasan berjenjang, (2) investasi pada kompetensi teknis dan sosial-emosional, serta (3) rancangan insentif yang sejalan dengan nilai institusi (Noe, 2021; Armstrong, 2020). Dengan kerangka itu, penelitian tentang Polres dapat merumuskan hipotesis bahwa disiplin, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama (Robbins & Judge, 2022; Bakker & Demerouti, 2023).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesediaan dan komitmen pegawai untuk menaati peraturan, standar prosedur, dan kode etik organisasi (Rivai, 2020). Pada organisasi berisiko tinggi seperti kepolisian, disiplin berdampak langsung pada keselamatan, integritas proses hukum, serta persepsi publik. Penegakan disiplin yang konsisten melalui kejelasan SOP, pengawasan melekat, dan sanksi/prosedur korektif terbukti menekan kesalahan prosedural dan meningkatkan reliabilitas layanan (Cordner, 2020; Skogan, 2021). Di sisi lain, disiplin juga berfungsi sebagai sinyal nilai organisasi yang memperkuat identitas profesional anggota (Robbins & Judge, 2022).

Kompetensi kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan untuk melaksanakan tugas dengan standar yang ditetapkan (Noe, 2021). Dalam institusi kepolisian, kompetensi tidak hanya teknis (penanganan TKP, manajemen barang bukti, penulisan BAP), tetapi juga sosial (komunikasi publik, de-eskalasi konflik) dan digital (pengelolaan data dan bukti elektronik). Riset pelatihan modern menekankan pendekatan berbasis kompetensi (competency-based training) yang menghubungkan kurikulum pelatihan dengan standar kinerja unit, serta evaluasi transfer belajar di tempat kerja (Armstrong, 2020; Noe, 2021). Kompetensi yang baik mengurangi kesenjangan kualitas antarpersonel dan meningkatkan efisiensi penanganan perkara.

Motivasi kerja menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan upaya individu mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022). Model Job Demands-Resources (JD-R) menjelaskan bahwa motivasi tumbuh ketika sumber daya pekerjaan, dukungan pimpinan, otonomi tugas, kesempatan berkembang, dan penghargaan mampu menyeimbangkan tuntutan kerja yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2023). Pada konteks Polres, penghargaan berbasis kinerja, jalur karier yang jelas, umpan balik konstruktif, serta iklim kerja yang adil akan memperkuat motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, yang akhirnya meningkatkan kualitas layanan dan ketahanan psikologis personel.

Sejumlah studi di Indonesia memperkuat kerangka tersebut. Lukmanul Hakim (Darmajaya) menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berasosiasi positif dengan kinerja pegawai pemerintah daerah; efeknya tetap kuat meski dikontrol variabel organisasi lainnya, menandakan pentingnya intervensi langsung pada dua faktor tersebut (Hakim, 2021). Temuan serupa mengenai kontribusi kompetensi pada produktivitas sektor publik juga dilaporkan dalam studi terapan kebijakan SDM di lingkungan pemerintahan daerah (Khaidarmansyah, 2022). Pada organisasi layanan, kombinasi disiplin, kompetensi, dan motivasi menjelaskan porsi besar variasi kinerja, terutama ketika kebijakan pelatihan dan sistem penghargaan selaras (Sari, 2023; Aziz, 2022).

Bertolak dari telaah di atas, kerangka konseptual penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan motivasi (X3) memengaruhi kinerja (Y) secara positif; hubungan ini diuji baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F). Koefisien determinasi (R^2) diharapkan menunjukkan porsi variasi kinerja yang dijelaskan ketiga variabel, sementara sisanya menunjukkan peran faktor lain seperti kepemimpinan, beban kerja, atau iklim organisasi (Bakker & Demerouti, 2023; Robbins & Judge, 2022).

2. METODE PENELITIAN

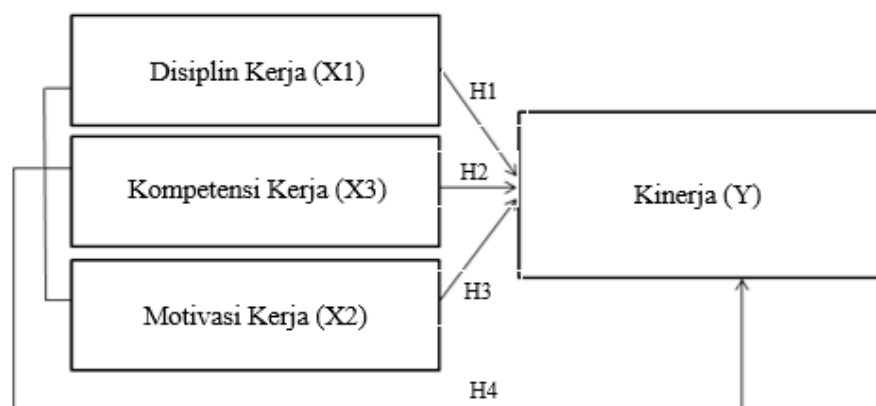
Hubungan antara disiplin, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja telah dibuktikan oleh sejumlah penelitian. Putro et al. (2023) menemukan bahwa di Polsek Banyumas, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara disiplin tidak signifikan. Sebaliknya, penelitian Wahyudi et al. (2022) di Pusdokes Polri menunjukkan bahwa disiplin dan kompetensi secara simultan meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya variasi konteks yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya pada Polres Pringsewu yang memiliki karakteristik organisasi dan beban kerja tersendiri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory survey. Menurut Sugiyono (2021), pendekatan kuantitatif cocok digunakan untuk menguji pengaruh antarvariabel secara statistik, sedangkan penelitian explanatory bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas antarvariabel. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha menjelaskan bagaimana disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Pringsewu.

Populasi penelitian ini adalah seluruh personel Polres Pringsewu yang berjumlah 410 orang. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5 persen, diperoleh sampel sebanyak 201 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik proportional random sampling agar setiap unit fungsi kepolisian, seperti reserse kriminal, intelijen, lalu lintas, bimbingan masyarakat, serta staf administrasi, terwakili secara proporsional.

Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Disiplin kerja (X1) diukur melalui indikator kepatuhan terhadap kehadiran, aturan, dan prosedur. Kompetensi kerja (X2) mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja (X3) mencakup dorongan intrinsik dan ekstrinsik, seperti kebutuhan pencapaian, penghargaan, serta rasa tanggung jawab. Variabel dependen, yaitu kinerja (Y), diukur melalui kualitas, kuantitas, efektivitas, dan tanggung jawab pelaksanaan tugas.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson, sementara uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Hair et al. (2021) menyebutkan bahwa suatu instrumen dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, dan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,70.



Gambar 1. kerangka konseptual penelitian

Gambar 1. menggambarkan kerangka konseptual penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Polres. Variabel independen terdiri dari disiplin kerja (X1), kompetensi kerja (X3), dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Y). Hubungan antarvariabel dirumuskan ke dalam empat hipotesis utama. Pertama, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (H1). Disiplin dipandang sebagai kepatuhan terhadap aturan dan standar prosedur yang berdampak langsung pada efektivitas kerja (Rivai, 2020; Sedarmayanti, 2020). Kedua, kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (H2). Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas (Armstrong, 2020; Noe, 2021). Ketiga, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (H3). Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan energi pendorong perilaku produktif dan komitmen kerja (Robbins & Judge, 2022; Bakker & Demerouti, 2023). Terakhir, disiplin, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (H4), yang didukung oleh hasil penelitian sebelumnya bahwa kombinasi faktor-faktor tersebut menjelaskan sebagian besar variasi kinerja dalam organisasi publik (Hakim, 2021; Khaidarmansyah, 2022; Sari, 2023). Dengan demikian, model ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia berbasis disiplin, kompetensi, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja aparat kepolisian.

Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Proses analisis mencakup uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinearitas dengan variance inflation factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser. Selanjutnya dilakukan uji regresi untuk menghasilkan persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin, kompetensi, dan motivasi. Menurut Sugiyono (2021), metode ini sesuai untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel secara objektif dan terukur.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. HASIL

3.1.1 Profil Responden

Responden penelitian ini berjumlah 201 orang yang merupakan personel Polres Pringsewu. Berdasarkan hasil pengolahan data, mayoritas responden berusia antara 31-40 tahun (45,3 persen), diikuti usia 20-30 tahun (37,8 persen), sedangkan sisanya berusia di atas 40 tahun. Dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki (89,5 persen), sementara perempuan berjumlah 10,5 persen, yang umumnya bertugas di fungsi administrasi dan pelayanan. Berdasarkan tingkat pendidikan, 58 persen responden memiliki pendidikan S1, 35 persen lulusan SMA/SMK, dan 7 persen lulusan S2. Dari segi masa kerja, 47 persen responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, sedangkan 33 persen berada pada kisaran 5-10 tahun, dan sisanya di bawah lima tahun. Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas personel memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan pengalaman kerja yang cukup panjang, sehingga data yang diperoleh dianggap representatif.

Profil ini penting untuk dianalisis karena kinerja aparat kepolisian seringkali dipengaruhi oleh faktor demografis, seperti usia, tingkat pendidikan, dan lama kerja. Menurut Robbins dan Judge (2022), semakin tinggi pengalaman kerja, semakin besar peluang individu untuk mengembangkan keterampilan adaptif dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan. Sementara itu, tingkat pendidikan memberikan kontribusi pada kapasitas analitis dan pemahaman regulasi hukum yang berlaku (Armstrong, 2020). Dengan demikian, profil responden memberikan

gambaran awal bahwa sampel penelitian cukup representatif untuk mengukur pengaruh disiplin, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja.

3.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5 persen, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,873, kompetensi 0,881, motivasi 0,894, dan kinerja 0,902. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas 0,70, sehingga kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil ini memperkuat keyakinan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur konstruk penelitian dengan baik, sesuai anjuran Hair et al. (2021) mengenai kriteria validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian kuantitatif.

3.1.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan tidak terjadi penyimpangan data. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Sementara itu, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, sehingga data terbebas dari heteroskedastisitas. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.1.4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Pringsewu. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 5,327 + 0,294X_1 + 0,315X_2 + 0,367X_3 + e$$

di mana Y adalah kinerja, X_1 disiplin, X_2 kompetensi, dan X_3 motivasi. Nilai koefisien menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja, disusul oleh kompetensi, kemudian disiplin kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,642, yang berarti 64,2 persen variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya 35,8 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, iklim organisasi, atau beban kerja.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (β)	Sig. (p)
Disiplin (X_1)	0,312	0,001*
Kompetensi(X_2)	0,275	0,004*
Motivasi(X_3)	0,298	0,002*
Konstanta	1,217	0,000

*Signifikan pada $\alpha=0,05$

Sumber: Data primer diolah (2025)

Tabel 1. Menjelaskan bahwa Hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi, berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Pringsewu. Nilai koefisien terbesar terdapat pada variabel disiplin ($\beta = 0,312$; $p = 0,001$), diikuti motivasi ($\beta = 0,298$; $p = 0,002$), dan kompetensi ($\beta = 0,275$; $p = 0,004$). Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja, dengan disiplin kerja sebagai prediktor paling dominan dalam model penelitian.

Tabel 2. Hasil R²

R ²	Adjusted R ²	Interpretasi
0,642	0,635	64,2% variasi kinerja dijelaskan oleh variabel independen

Sumber: Data primer diolah (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,642 dengan Adjusted R² sebesar 0,635. Artinya, sekitar 64,2% variasi kinerja personel Polres Pringsewu dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi, sementara sisanya 35,8% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang kuat.

3.1.5. Hasil Uji t

Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung $4,372 > t$ tabel $1,972$ pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompetensi juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $5,019 > 1,972$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi memiliki pengaruh paling kuat dengan nilai t hitung $6,112 > 1,972$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menegaskan bahwa ketiga variabel independen memberikan kontribusi signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja personel.

3.1.6. Hasil Uji F

Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 75,839 lebih besar dari F tabel 2,65 pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pringsewu. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dalam penelitian ini dinyatakan fit dan mampu menjelaskan variasi kinerja yang terjadi.

3.2. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini sejalan dengan temuan Lukmanul Hakim (2021) yang membuktikan bahwa disiplin berhubungan positif dengan kinerja aparatur di pemerintahan daerah. Disiplin dalam konteks kepolisian berperan penting dalam menjaga integritas organisasi, menegakkan kode etik, serta meningkatkan kepatuhan pada SOP. Menurut Sedarmayanti (2020), disiplin kerja merupakan fondasi dasar untuk menciptakan budaya organisasi yang profesional dan akuntabel. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mempertegas bahwa penguatan kedisiplinan dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja personel Polres Pringsewu.

Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Khaidarmansyah (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi berhubungan erat dengan produktivitas SDM sektor publik. Kompetensi personel Polres yang mencakup aspek teknis, sosial, dan digital berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja. Armstrong (2020) menegaskan bahwa organisasi publik modern perlu melakukan pemetaan kompetensi agar pelatihan lebih terarah. Dalam konteks Polres Pringsewu, hasil ini menegaskan bahwa

peningkatan kompetensi melalui program pelatihan berkelanjutan sangat krusial untuk meningkatkan profesionalitas aparat kepolisian.

Motivasi ditemukan sebagai variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Temuan ini mendukung teori Job Demands–Resources (Bakker & Demerouti, 2023) yang menjelaskan bahwa motivasi menjadi kunci keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia. Robbins dan Judge (2022) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan energi yang menentukan ketekunan, arah, dan intensitas usaha seseorang dalam bekerja. Penelitian Novita Sari (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi kuat terhadap kinerja aparatur layanan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi melalui penghargaan, jenjang karier yang jelas, dan dukungan organisasi dapat mendorong personel kepolisian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Secara simultan, disiplin, kompetensi, dan motivasi memberikan pengaruh besar terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 64,2 persen. Hal ini menunjukkan adanya sinergi antara ketiga variabel. Penelitian Wahyudi et al. (2022) di Puskakes Polri mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa disiplin dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Putro et al. (2023) menemukan bahwa dalam konteks Polsek Banyumas, motivasi dan kompetensi lebih dominan. Perbedaan temuan ini menegaskan bahwa pengaruh variabel terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan beban kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana ketiga variabel bekerja secara simultan dalam konteks Polres Pringsewu.

4.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Pringsewu, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi yang mencapai 64,2 persen menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim kerja. Hasil ini mengonfirmasi pandangan Robbins dan Judge (2022) bahwa kinerja aparatur publik ditentukan oleh kombinasi faktor personal, organisasional, dan eksternal yang saling melengkapi.

Disiplin kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja, sejalan dengan penelitian Lukmanul Hakim (2021) yang menegaskan bahwa disiplin dan motivasi merupakan faktor inti keberhasilan birokrasi daerah. Dalam konteks kepolisian, disiplin bukan hanya berkaitan dengan kepatuhan jam kerja, tetapi juga menyangkut integritas moral, kepatuhan terhadap standar operasional, serta tanggung jawab etis dalam melayani masyarakat. Kompetensi kerja juga terbukti signifikan, mendukung hasil penelitian Khaidarmansyah (2022) dan Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi yang terstruktur akan meningkatkan produktivitas serta efektivitas organisasi publik. Kompetensi teknis, sosial, maupun digital menjadi syarat utama bagi aparat kepolisian dalam menghadapi kompleksitas tugas di era transformasi digital dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi.

Motivasi muncul sebagai variabel dominan yang memengaruhi kinerja, mendukung teori Job Demands–Resources (Bakker & Demerouti, 2023) dan temuan Novita Sari (2023) yang menekankan pentingnya dorongan internal dan eksternal dalam menentukan kualitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja kepolisian harus menitikberatkan pada penguatan motivasi melalui sistem penghargaan yang adil, pembinaan karier yang jelas, serta dukungan pimpinan yang konsisten. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat literatur bahwa kombinasi disiplin, kompetensi, dan motivasi dapat menjadi pilar utama dalam membangun kinerja aparatur kepolisian yang profesional, responsif, dan akuntabel.

Secara praktis, temuan ini memberikan rekomendasi bahwa manajemen Polres Pringsewu perlu memperkuat program pembinaan disiplin, meningkatkan kualitas pelatihan berbasis kompetensi, dan mengembangkan kebijakan motivasi yang berbasis penghargaan serta kesejahteraan pegawai. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik, dengan menegaskan bahwa meskipun motivasi berperan dominan, disiplin dan kompetensi tetap merupakan komponen yang tidak dapat diabaikan. Ke depan, penelitian lebih lanjut disarankan untuk memasukkan variabel moderasi, seperti kepemimpinan transformasional atau kepuasan kerja, sebagaimana disarankan oleh Hakim (2021), untuk memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai dinamika peningkatan kinerja di lingkungan kepolisian.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job Demands Resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25-52. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Cordner, G. (2020). *Police administration* (11th ed.). New York: Routledge.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Boston: Cengage.
- Hakim, L. (2021). The role of discipline and motivation in improving employee performance in local government. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Darmajaya*, 19(2), 112-123. <https://doi.org/10.30873/jmbd.v19i2.2989>
- Khaidarmansyah. (2022). The effect of competence and organizational culture on public sector employee productivity. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Darmajaya*, 24(1), 55-67. <https://doi.org/10.30873/jbed.v24i1.3121>
- Noe, R. A. (2021). *Employee training and development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Putro, A., Santoso, D., & Nugraha, H. (2023). Kompetensi dan motivasi terhadap kinerja personel kepolisian: Studi di Polsek Banyumas. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 45-58. <https://doi.org/10.20473/jiap.v9i1.37845>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (4th ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Sari, N. (2023). Motivation and employee performance in public service organizations. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Darmajaya*, 21(3), 145-157. <https://doi.org/10.30873/jebd.v21i3.3222>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Skogan, W. G. (2021). The impact of organizational reforms on police performance. *Police Quarterly*, 24(2), 151-174. <https://doi.org/10.1177/1098611120984567>

- Wahyudi, T., Hidayat, R., & Prasetyo, Y. (2022). Disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai: Studi di Pusdokes Polri. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 7(2), 87-99. <https://doi.org/10.25077/jakp.v7i2.2543>
- Aziz, R. Z. A. (2022). The impact of training and discipline on organizational performance: Evidence from higher education institutions. *Jurnal Ekonomi Darmajaya*, 20(1), 67–80. <https://doi.org/10.30873/jed.v20i1.3051>