

Analysis of the Influence of Information Technology and Human Resource Competence on the Performance of the Directorate of Security Intelligence of the East Nusa Tenggara Regional Police Mediated by Work Discipline and Work Motivation

Analisis Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Direktorat Intelijen Keamanan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur Yang Dimediasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Marthina Ona Boka¹, Simon Sia Niha^{2*}, M.E. Perseveranda³, Henny A. Manafe⁴

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang^{1,2,3,4}

marthinaboka@gmail.com, ss.mukin1811@gmail.com, perseverandaerse@gmail.com,
hennyunwira@gmail.com

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out 1) an overview of performance, work discipline, work motivation, information technology and human resource competencies at the NTT Regional Police Directorate; 2) To determine the significance of the influence of information technology and human resource competence on the work discipline of members of the NTT Regional Police Directorate; 3) the significance of the influence of information technology and human resource competence on the work motivation of members of the NTT Regional Police Directorate; 4) the significance of the influence of information technology and human resource competence on the performance of members of the NTT Regional Police Directorate; 5) the significance of the influence of work discipline and work motivation on the performance of members of the NTT Regional Police Directorate; 6) the significance of the influence of work discipline and work motivation in mediating the influence of information technology and human resource competence on the performance of members of the NTT Regional Police Directorate. The results of the descriptive statistical analysis showed that the performance, work discipline, work motivation and information technology at the Directorate of Intelligence of the NTT Regional Police were in the "Good" category, while the HR competency variable was in the "Quite Good" category. The results of inferential statistical analysis show that, Information technology has a positive and significant effect on work discipline, information technology has a positive but insignificant effect on work discipline variables, Information technology has a positive but insignificant effect on work motivation, HR competence has a positive and significant effect on work motivation, Information technology has a positive but insignificant effect on performance, HR competence have a positive and significant effect on performance, Work discipline and work motivation have a positive and significant effect on performance variables.

Keywords : *performance, work discipline, work motivation, information technology and HR competencies*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) gambaran tentang kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja, teknologi informasi dan kompetensi SDM pada Ditintelkam Polda NTT; 2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh teknologi informasi dan kompetensi SDM terhadap disiplin kerja anggota Ditintelkam Polda NTT; 3) signifikansi pengaruh teknologi informasi dan kompetensi SDM terhadap motivasi kerja anggota Ditintelkam Polda NTT; 4) signifikansi pengaruh teknologi informasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT; 5) signifikansi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT; 6) signifikansi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja dalam memediasi pengaruh teknologi informasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan teknologi informasi pada Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT berada

pada kategori "Baik", sedangkan variabel kompetensi SDM berada pada kategori "Cukup Baik". Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa, Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel disiplin kerja, Teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Kata Kunci: kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja, teknologi informasi dan kompetensi SDM

1. Pendahuluan

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) sebagai institusi atau organisasi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik memiliki tugas pokok, fungsi, peran dan wewenang yang khusus dan jelas. Tugas pokok POLRI sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman serta pelayanan kepada masyarakat. Dalam Undang-Undang tersebut disebutkan tugas pokok POLRI dalam bidang pelayanan. Peningkatan pelayanan publik menjadi salah satu agenda utama dalam kebijakan reformasi birokrasi yang digulirkan pemerintah dalam program pembangunan nasional. Hal ini juga telah dijabarkan dalam *Grand Strategy* POLRI yang dibagi dalam tahap pembangunan kemitraan (*partnership building*), di mana dengan semangat tersebut, POLRI senantiasa berupaya untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

Seperti lembaga atau organisasi lainnya yang memiliki program kerja untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga, POLRI juga telah memiliki program kerja. Setiap program kerja dari Kapolri harus dilaksanakan oleh seluruh Organisasi Kepolisian Republik Indonesia, yang meliputi tingkat pusat atau disebut Markas Besar POLRI (Mabes POLRI), tingkat Provinsi disebut Kepolisian Daerah (Polda), tingkat Kabupaten atau Kota disebut Kepolisian Resor (Polres), dan tingkat Sektor atau Kecamatan disebut Kepolisian Sektor (Polsek). Dalam hal ini, Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur (Polda NTT) juga turut melaksanakan setiap program Kapolri. Dimana salah satu pelayanan publik yang diberikan oleh Polda NTT adalah penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), yang dalam pelaksanaannya di bawah tanggung jawab Direktorat Intelkam dan Keamanan (Ditintelkam) Polda NTT.

Sudaryo (2018:203) mengemukakan bahwa kinerja merupakan aspek penting dalam pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan hasil dari kinerja tim atau individu yang baik; begitu pula sebaliknya. Kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal. Dengan demikian, kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen organisasi untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang dicapai organisasi.

Tohardi (2012 : 44) berpendapat bahwa kinerja sangat penting diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi, dengan kinerja yang tinggi maka pegawai dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, pegawai akan merasa senang bekerja sehingga tidak pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan kerja karena pegawai yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kedisiplinan dari karyawan dalam suatu organisasi. Tohardi dalam Hafidullah (2021:44) menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan, yaitu: *punishment* and *reward*, motivasi, pemimpin, teknologi informasi, lingkungan sosial yang kondusif, lingkungan fisik yang nyaman serta kompetensi Sumber Daya Manusia. Sedangkan Hasibuan (2016) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, antara lain: tujuan dan

kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Ardana (2009:44) menyatakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu karakteristik individu (minat, sikap, kebutuhan individual, kompetensi SDM, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai) dan faktor pekerjaan (gaji, kompensasi, teknologi informasi yang digunakan organisasi, kebijakan organisasi, supervisi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik, budaya organisasi, sifat pekerjaan, rancangan tugas/pekerjaan, pemberian sanksi, pengakuan terhadap prestasi). Berdasarkan pendapat ahli mengenai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja, diketahui terdapat kaitan antara teknologi informasi dan kompetensi SDM terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Direktorat Intelijen Keamanan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur Yang Dimediasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja”**.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja

Rivai (Sandy, 2015: 12) menyatakan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Bernardin dan Russel dalam Tika (2013: 121) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Suntoro dalam Uha (2013:213), mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedarmayanti dalam Widodo (2015: 133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap dan mental, pendidikan, keterampilan manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, sistem gaji, jaminan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi informasi, dan kesempatan berprestasi. Afandi (2018: 86) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan tugas, motivasi kerja, kompetensi SDM, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Simanjuntak (2011:11) berpendapat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, motivasi, pengawasan, evaluasi, mutasi, kualitas pelayanan, penempatan, hubungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, peralatan, kondisi kerja, serta pendidikan dan pelatihan (Diklat)

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin kerja dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Siswanto dalam Farida (2016:42) menyatakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hodges dalam Agustini (2019:97), menyatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah

ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kedisiplinan dari karyawan dalam suatu organisasi. Tohardi dalam Hafidullah (2021:44) menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan, yaitu: *punishment and reward*, motivasi, pemimpin, teknologi informasi, lingkungan sosial yang kondusif, lingkungan fisik yang nyaman serta kompetensi Sumber Daya Manusia. Sedangkan Hasibuan (2016) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Bila orang bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik, seringkali diartikan bahwa ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Bila orang tidak melakukannya dengan baik atau kelihatannya tidak cukup keras berusaha, maka kesimpulannya adalah berlawanan, ia tidak mempunyai motivasi (Jewell & Siegel dalam Tsaori, 2013:178). Motivasi itu sendiri bisa bersifat internal dan eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu dan biasanya bersifat lebih kekal, dan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri individu yang bersifat sementara. Kedua jenis motivasi ini memiliki implikasi yang penting bagi para manajer dalam pekerjaannya memotivasi karyawan. Manajer perlu memahami perbedaan dalam kebutuhan, keinginan dan tujuan karena setiap individu adalah unik dalam banyak hal. Selain itu, para manajer perlu memahami proses motivasi dan bagaimana individu membuat pilihan berdasarkan preferensi, imbalan dan pencapaian (Tewal, 2017:112).

2.4 Teknologi Informasi

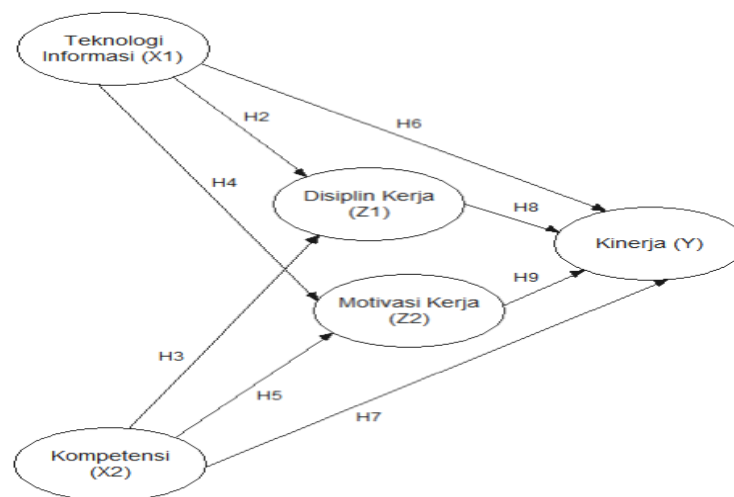
Sanai dalam Rusman (2011: 88) mendefinisikan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai sebuah media atau alat bantu dalam memperoleh pengetahuan antara seseorang kepada orang lain. Lebih lanjut lagi Kementerian Riset dan Teknologi menyebutkan bahwa teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai bagian dari ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang secara umum adalah semua teknologi yang berhubungan dengan pengambilan, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi. Menurut Sutabri (2014: 3), teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Selanjutnya, definisi teknologi informasi menurut Kadir dan Triwahyuni (2013: 10) adalah studi penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata-kata, bilangan, dan gambar. Pada dasarnya TI ditujukan untuk memudahkan kehidupan manusia. TI banyak digunakan untuk pengelolaan pekerjaan karena efektivitasnya yang mampu mempercepat kinerja. Kecepatan kinerja pada akhirnya akan mempermudah pertukaran informasi dan penyebaran pengetahuan menjadi lebih cepat. Kemajuan yang paling terlihat pada layanan perpustakaan adalah penggunaan TI dalam proses pengolahan data menjadi informasi.

2.5 Kompetensi SDM

Scale dalam (Sutrisno, 2016: 202) menyatakan bahwa kompetensi SDM berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Selain itu, kompetensi SDM dapat diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai ketrampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Spencer dalam Sutrisno (2016: 202), mengartikan kompetensi SDM sebagai suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Sutrisno (2016: 203), mendefinisikan kompetensi SDM sebagai suatu kemampuan yang ditandai oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja, mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Fahmi (2016: 52), mengartikan kompetensi SDM sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu, memiliki nilai jual dan dinyatakan dari kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

2.6 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

2.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir penelitian tersebut, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Gambaran kinerja, kualitas pelayanan, pemanfaatan teknologi informasi dan evaluasi pada Ditintelkam Polda NTT "baik".
2. Teknologi informasi dan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anggota Ditintelkam Polda NTT
3. Teknologi informasi dan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Ditintelkam Polda NTT
4. Teknologi informasi dan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT
5. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT
6. Disiplin kerja dan motivasi kerja memediasi pengaruh teknologi informasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Ferdinand (2014: 4) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengembangkan hipotesis berdasarkan

kerangka pemikiran dan selanjutnya diuji secara kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa hipotesis yang teruji.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Ditintelkam Polda NTT. Waktu penelitian adalah selama 6 (enam) bulan yaitu pada bulan April s/d Agustus 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus, di mana semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Untuk itu, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota Direktorat Intelkam Polda NTT berjumlah 146 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner.

ini dibagikan kepada 146 anggota Direktorat Intelkam Polda NTT. Jawaban setiap item pernyataan menggunakan Skala Ordinal dengan 5 (lima) alternatif jawaban diberi skor nilai skala sebagai berikut: Sangat Setuju (5); Setuju (4); Cukup Setuju (3); Kurang Setuju (2) dan Tidak Setuju (1).

2. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian namun melalui dokumen resmi. Adapun dokumentasi yang dipergunakan adalah arsip-arsip, laporan, peraturan maupun data sekunder lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3. Observasi Partisipatif

Observasi partisipatif adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan secara dekat dengan sekelompok orang beserta kebiasaan mereka dengan cara melibatkan diri secara intensif kepada budaya tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti sebagai anggota POLRI melakukan observasi aktif sebagai anggota POLRI.

3.5 Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian perlu dianalisis untuk disajikan menjadi suatu hasil penelitian. Analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah. Oleh sebab itu, untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian, digunakan analisis sebagai berikut.

3.6 Analisis Deskriptif

Untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dilokasi penelitian maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung persepsi responden (Levis, 2013: 108) dengan formula sebagai berikut:

$$P_{s-p} = \left(\frac{\bar{X}P_{s-p}}{5} \right) \times 100\%$$

Keterangan : P_{s-p} = Kategori persepsi

$\bar{X}P_{s-p}$ = Rata-rata skor untuk persepsi populasi

5 = Skor tertinggi skala Likert

3.7 Analisis Statistik Inferensial

Dalam penelitian ini menggunakan alat uji statistic yaitu dengan uji persamaan *structural* berbasis *variance* atau yang lebih dikenal dengan nama *Partial Least Square (PLS)* menggunakan

software SmartPLS 3.0. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan jawaban responden atas pernyataan dalam penelitian ini, nilai tiap indikator dan variabel adalah sebagai berikut:

1. Capaian variabel kinerja sebesar 69,205%. Artinya persepsi anggota Ditintelkam Polda NTT mengenai kinerja berada dalam kategori baik. Dari keseluruhan indikator yang diteliti dalam variabel kinerja, capaian indikator terendah ada pada indikator jumlah produk intelijen yang dihasilkan dengan nilai indikator 67,877%.
2. Capaian variabel disiplin kerja sebesar 69,486%. Artinya persepsi anggota Ditintelkam Polda NTT mengenai disiplin kerja berada dalam kategori baik. Dari keseluruhan indikator yang diteliti dalam variabel disiplin kerja, capaian indikator terendah ada pada indikator tingkat ketepatan waktu dengan nilai indikator 69,315%.
3. Capaian variabel motivasi kerja sebesar 69,760%. Artinya persepsi anggota Ditintelkam Polda NTT mengenai motivasi kerja berada dalam kategori baik. Dari keseluruhan indikator yang diteliti dalam variabel motivasi kerja, capaian indikator terendah ada pada indikator peluang untuk maju dengan nilai indikator 67,808%..
4. Capaian variabel teknologi informasi sebesar 67,860%. Artinya persepsi anggota Ditintelkam Polda NTT mengenai teknologi informasi berada dalam kategori cukup baik. Dari keseluruhan indikator yang diteliti dalam variabel teknologi informasi, capaian indikator terendah ada pada indikator hardware dengan nilai indikator 67,466%.
5. Capaian variabel kompetensi SDM sebesar 67,511%. Artinya persepsi anggota Ditintelkam Polda NTT mengenai kompetensi SDM berada dalam kategori cukup baik. Dari keseluruhan indikator yang diteliti dalam variabel kompetensi SDM, capaian indikator terendah ada pada indikator sikap dengan nilai indikator 67,397%

4.2 Analisis Statistik Inferensial

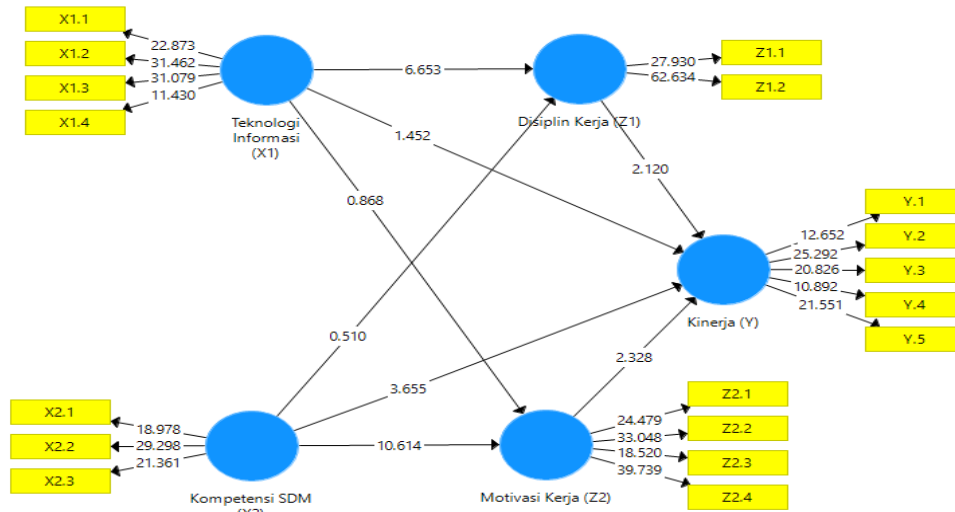
Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data adalah SEM PLS versi 3.2.8. Terdapat 2 tahapan uji, yaitu *outer model* dan *inner model*.

1. Uji Outer Model

Pengujian ini untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap tiap indikator dan variabel dalam penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Hasil uji menunjukkan capaian nilai *outer loading* seluruh indikator memperoleh nilai $>0,70$. Sehingga, seluruh indikator pada variabel kinerja anggota, disiplin kerja, motivasi kerja, teknologi informasi dan kompetensi SDM dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, capaian nilai *AVE* tiap variabel $>0,5$ maka dapat dikatakan bahwa masing-masing konstruk tidak memiliki permasalahan dan layak digunakan, nilai *composite reliability* semua konstruk $>0,6$. Dengan demikian, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Selain itu, seluruh variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai *cronbach's alpha* $>0,6$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* dan memenuhi syarat uji reliabilitas.

2. Uji Inner Model

Pengukuran model PLS SEM berikutnya adalah model struktural atau *inner model*. Dalam PLS hubungan pengaruh antar variabel dievaluasi dengan menggunakan nilai koefisien jalur untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *probability (p values)*. Adapun model struktural dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Inner Model

Dari Gambar 2, pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai signifikansi dalam tabel berikut:

Pengaruh Langsung

Tabel 1. Koefesien Jalur

No	Variabel	P Values
1	Teknologi_Informasi_(X1) -> Disiplin Kerja (Z1)	0.000
2	Kompetensi SDM (X2) -> Disiplin Kerja (Z1)	0.610
3	Teknologi_Informasi_(X1) -> Motivasi Kerja (Z2)	0.386
4	Kompetensi SDM (X2) -> Motivasi Kerja (Z2)	0.000
5	Teknologi_Informasi_(X1) -> Kinerja (Y)	0.147
6	Kompetensi SDM (X2) -> Kinerja (Y)	0.000
7	Disiplin Kerja (Z1) -> Kinerja (Y)	0.035
8	Motivasi Kerja (Z2) -> Kinerja (Y)	0.020

Hasil tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji t = 6,653 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Dengan demikian, jika teknologi informasi pada Ditintelkam Polda NTT semakin baik, maka disiplin kerja anggota juga akan semakin baik. maka hipotesis kedua "Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anggota Ditintelkam Polda NTT", **diterima**
- Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji t = 0,510 dan nilai signifikansi sebesar 0,610. Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Dengan demikian, meningkatnya kompetensi SDM pada Ditintelkam Polda NTT, akan meningkatkan disiplin kerja, meskipun peningkatan itu tidak signifikan. maka hipotesis kedua "Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anggota Ditintelkam Polda NTT", **ditolak**
- Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji t = 0,868 dan nilai signifikansi sebesar 0,386. Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dengan demikian, meningkatnya teknologi informasi pada Ditintelkam Polda NTT, akan meningkatkan motivasi kerja, meskipun peningkatan itu tidak signifikan. maka hipotesis

- ketiga "Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Ditintelkam Polda NTT", **ditolak**
4. Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji t = 10.614 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dengan demikian, jika kompetensi SDM pada Ditintelkam Polda NTT semakin baik, maka motivasi kerja anggota juga akan semakin baik. maka hipotesis ketiga "Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Ditintelkam Polda NTT", **diterima**
 5. Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji t = 1,452 dan nilai signifikansi sebesar 0,147 Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, meningkatnya teknologi informasi pada Ditintelkam Polda NTT, akan meningkatkan kinerja, meskipun peningkatan itu tidak signifikan. maka hipotesis keempat" Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT", **ditolak**.
 6. Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji t = 3,655 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, jika kompetensi SDM pada Ditintelkam Polda NTT semakin baik, maka kinerja juga akan semakin baik. dengan hasil ini, maka hipotesis keempat "Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT" **diterima**.
 7. Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji t = 2,120 dan nilai signifikansi sebesar 0,035. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, jika disiplin kerja pada Ditintelkam Polda NTT semakin baik, maka kinerja juga akan semakin baik. maka hipotesis kelima " Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT" **diterima**.
 8. Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji t = 2,328 dan nilai signifikansi sebesar 0,020. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, jika motivasi kerja pada Ditintelkam Polda NTT semakin baik, maka kinerja juga akan semakin baik. maka hipotesis kelima "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT" **diterima**.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	P Values
Teknologi_Informasi_(X1) -> Disiplin Kerja (Z1) -> Kinerja (Y)	0.073
Kompetensi SDM (X2) -> Disiplin Kerja (Z1) -> Kinerja (Y)	0.661
Teknologi_Informasi_(X1) -> Motivasi Kerja (Z2) -> Kinerja (Y)	0.408
Kompetensi SDM (X2) -> Motivasi Kerja (Z2) -> Kinerja (Y)	0.021

Output pada tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel teknologi informasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja
Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 1,797, dengan nilai signifikansi sebesar 0,073 (>0,05), maka keputusannya disiplin kerja tidak memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja. Dengan kata lain, bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja secara signifikan.
2. Pengaruh variabel kompetensi SDM terhadap kinerja melalui disiplin kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 0,439, dengan nilai signifikansi sebesar 0,661 ($>0,05$), maka keputusannya disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja. Dengan kata lain, bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja secara signifikan.

3. Pengaruh variabel teknologi informasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 0,828, dengan nilai signifikansi sebesar 0,408 ($>0,05$), maka keputusannya motivasi kerja tidak memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja. Dengan kata lain, motivasi kerja tidak memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja.

4. Pengaruh variabel kompetensi SDM terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 2,315, dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 ($<0,05$), maka keputusannya bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Dengan kata lain bahwa, motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja. Artinya dengan semakin baiknya motivasi kerja pada Ditintelkam Polda NTT, maka akan semakin kuat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Disiplin Kerja pada Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT

Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji t = 6,653 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Dengan demikian, jika teknologi informasi pada Ditintelkam Polda NTT semakin baik, maka disiplin kerja anggota juga akan semakin baik. Selanjutnya, dengan hasil ini, maka hipotesis kedua "Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anggota Ditintelkam Polda NTT", **diterima**.

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan aturan dan kebijakan yang ada. Hal ini melibatkan ketepatan waktu, keteraturan, serta keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Fitrianto (2020:6) disiplin merupakan fungsi operatif dari sumber daya manusia, dimana semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai orang itu. Teknologi dapat menjadi alat yang sangat berguna dalam meningkatkan disiplin kerja di tempat kerja. Teori yang dikemukakan oleh Rianto dan Dozan (2020:16) bahwa teknologi informasi diartikan sebagai teknologi untuk memperoleh, mengolah, menyimpan, dan menyebarkan berbagai jenis file informasi dengan memanfaatkan komputer dan telekomunikasi yang lahir dari dorongan-dorongan kuat untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas baru yang dapat mengatasi segala kemalasan dan meningkatkan disiplin dalam bekerja.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Disiplin Kerja pada Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT

Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji t = 0,510 dan nilai signifikansi sebesar 0,610. Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Dengan demikian, meningkatnya kompetensi SDM pada Ditintelkam Polda NTT, akan meningkatkan disiplin kerja, meskipun peningkatan itu tidak signifikan. Selanjutnya, dengan hasil ini, maka hipotesis kedua "Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anggota Ditintelkam Polda NTT", **ditolak**.

Tidak berpengaruhnya kompetensi SDM terhadap disiplin kerja anggota Ditintelkam Polda NTT, jika dikaitkan dengan mayoritas anggota yang berpendidikan SMA, maka dapat dikatakan

bahwa pada Ditintelkam Polda NTT kedisiplinan tidak hanya akan meningkat jika anggota memiliki pendidikan yang tinggi/baik, tetapi dapat dipengaruhi oleh hal lain seperti gaya kepemimpinan, pengawasan yang dilakukan pimpinan, sistem absensi yang diberlakukan, serta kompensasi yang didasarkan pada kedisiplinan.

Sudarmanto (2009:48) mengemukakan, "Kompetensi sebagai kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan". Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Walaupun dalam penelitian ini kompetensi tidak secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja, namun manajemen organisasi tetap perlu memperhatikan dan meningkatkan kompetensi SDM, karena sekalipun tidak signifikan, namun kompetensi SDM tetap memiliki pengaruh yang positif bagi peningkatan disiplin kerja.

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT

Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji $t = 0,868$ dan nilai signifikansi sebesar $0,386$. Karena nilai probabilitas lebih besar dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dengan demikian, meningkatnya teknologi informasi pada Ditintelkam Polda NTT, akan meningkatkan motivasi kerja, meskipun peningkatan itu tidak signifikan. Selanjutnya, dengan hasil ini, maka hipotesis ketiga "Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Ditintelkam Polda NTT", **ditolak**.

Teknologi informasi berpotensi untuk memperbaiki performa individu dan organisasi, karenanya banyak pengambil keputusan menginvestasikan dana untuk teknologi informasi. Menurut Kang (2018), teknologi informasi akan membantu organisasi untuk memperbaiki *performance* organisasi, hanya apabila organisasi menggunakan teknologi informasi secara aktual dalam langkah yang efisien, sehingga penerapan teknologi baru dalam suatu organisasi akan berpengaruh pada keseluruhan organisasi, terutama pada sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan dengan teori yang telah diuraikan. Tidak berpengaruhnya teknologi informasi terhadap motivasi kerja anggota Ditintelkam Polda NTT, dapat dikatakan bahwa anggota Ditintelkam Polda NTT memiliki motivasi kerja yang bersumber dari pribadi atau kemauan pribadi dan bukan hanya karena ketersediaan teknologi. Misalnya, keterbatasan alat yang dimiliki akhirnya membuat anggota Ditintelkam Polda NTT menggunakan tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pemuda untuk membantu menjaga keamanan dan ketertiban. Selain itu, Ditintelkam Polda NTT juga menggunakan jaringan informasi dari berbagai kalangan masyarakat, baik yang berprofesi tukang ojek, tukang sayur, pedagang, hingga pegawai kantor. Dimana jaringan informasi ini akan memberikan data dan informasi yang akurat kepada anggota Ditintelkam Polda NTT.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Motivasi Kerja Pada Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT

Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji $t = 10.614$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dengan demikian, jika kompetensi SDM pada Ditintelkam Polda NTT semakin baik, maka motivasi kerja anggota juga akan semakin baik. Selanjutnya, dengan hasil ini, maka hipotesis ketiga "Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Ditintelkam Polda NTT", **diterima**.

Adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi SDM terhadap motivasi kerja anggota Ditintelkam Polda NTT ini menunjukkan bahwa walaupun mayoritas anggota berpendidikan

SMA, namun anggota tetap menunjukkan semangat kerja yang baik untuk mencapai prestasi kerja, serta melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat Supomo (2018: 62) bahwa sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikembangkan, karena organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan, keahlian dan ketrampilan. Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori tentang pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi oleh Michael Zwell dalam Wibowo (2010:328) bahwa kompetensi menurut posisinya dapat berupa kepemimpinan, manajemen sekolah, kepedulian, dan pelibatan masyarakat, kepemimpinan visioner dan manajemen perubahan, penentuan prioritas, perencanaan, dan pengorganisasian, komunikasi, mempengaruhi dan memotivasi, sensitivitas antar pribadi dan orientasi pada hasil.

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pada Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT

Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji $t = 1,452$ dan nilai signifikansi sebesar $0,147$ Karena nilai probabilitas lebih besar dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, meningkatnya teknologi informasi pada Ditintelkam Polda NTT, akan meningkatkan kinerja, meskipun peningkatan itu tidak signifikan. Selanjutnya, dengan hasil ini, maka hipotesis keempat "Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT", **ditolak**.

Seiring perkembangan zaman dengan didukung kemajuan dan kecanggihan teknologi, sehingga saat ini teknologi menjadi kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan masyarakat maupun di lingkungan bisnis, karena dengan penggunaan teknologi informasi dapat membantu menjalankan kegiatan dengan lebih efektif dan efisien. Pemanfaatan teknologi informasi memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi, sehingga terjadi efisiensi waktu dan biaya yang secara jangka panjang akan memberikan keuntungan ekonomis yang sangat tinggi (Erawati & Winangsit, 2019). Hasil yang berpengaruh signifikan disebabkan karena kemampuan serta latar belakang pendidikan pegawai yang mayoritas berasal dari lulusan sarjana. Jadi apabila tidak ada teknologi informasi maka target kinerja karyawan akan tetap terpenuhi.

Penelitian ini menunjukkan ada perbedaan dengan teori dan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh langsung dari teknologi informasi ke kinerja. Perbedaan ini dapat disebabkan adanya perbedaan lokasi penelitian, perbedaan karakter responden, perbedaan indikator yang digunakan serta perbedaan beban tugas. Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari teknologi informasi terhadap kinerja Ditintelkam Polda NTT jika dikaitkan dengan ketersediaan teknologi informasi yang dimiliki Ditintelkam Polda saat ini, maka hal ini menunjukkan bahwa baik pimpinan dan anggota Ditintelkam Polda NTT mampu mengelola sumber daya informasi dari masyarakat untuk menjadi pendukung pencapaian kinerja yang semakin baik.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT

Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji $t = 3,655$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ Karena nilai probabilitas lebih kecil dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, jika kompetensi SDM pada Ditintelkam Polda NTT semakin baik, maka kinerja juga akan semakin baik. Selanjutnya, dengan hasil ini, maka hipotesis keempat "Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT" **diterima**.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Simanjuntak (2011: 11), bahwa salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja adalah kompetensi individu. Sejalan dengan pendapat tersebut, Afandi (2018: 86) bahwa kompetensi akan mempengaruhi kinerja. Hal ini ditegaskan lagi dengan pendapat Timpe dalam Samsuddin (2018: 76) bahwa tingkat ketrampilan, kemampuan, dan

kecakapan teknis akan turut mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, kompetensi individu atau pegawai yang berada dalam suatu organisasi, akan dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai kinerja yang baik. Organisasi perlu melakukan perekrutan sesuai bidang kerja organisasi dan pemetaan kompetensi pegawai, sehingga penempatan pegawai sesuai antara beban kerja dengan keahlian yang dimiliki pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT

Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji $t = 2,120$ dan nilai signifikansi sebesar $0,035$. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, jika disiplin kerja pada Ditintelkam Polda NTT semakin baik, maka kinerja juga akan semakin baik. Selanjutnya, dengan hasil ini, maka hipotesis kelima "Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT" **diterima**.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:193). Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT

Hasil uji statistik menunjukkan nilai uji $t = 2,328$ dan nilai signifikansi sebesar $0,020$. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, jika motivasi kerja pada Ditintelkam Polda NTT semakin baik, maka kinerja juga akan semakin baik. Selanjutnya, dengan hasil ini, maka hipotesis kelima "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Ditintelkam Polda NTT" **diterima**.

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2010:389) bahwa motivasi kerja dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Motivasi kerja dan kinerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan semangat kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk bekerja sesuai target memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Robin dalam Sayuti (2006: 51) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah semangat atau kesadaran untuk bekerja memenuhi target dengan kualitas yang baik.

Pengaruh Mediasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah $1,797$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,073$ ($>0,05$), maka keputusannya disiplin kerja tidak memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja. Dengan kata lain, bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja secara signifikan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah $0,439$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,661$ ($>0,05$), maka keputusannya disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja. Dengan kata lain, bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja secara

signifikan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 0,828, dengan nilai signifikansi sebesar 0,408 ($>0,05$), maka keputusannya motivasi kerja tidak memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja. Dengan kata lain, bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja secara signifikan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 2,315, dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 ($<0,05$), maka keputusannya bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Dengan kata lain bahwa, motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja. Artinya dengan semakin baiknya motivasi kerja pada Ditintelkam Polda NTT, maka akan semakin kuat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, diketahui variabel disiplin kerja tidak secara signifikan menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini. Sedangkan hasil ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak secara signifikan menjadi variabel mediasi antara teknologi informasi terhadap kinerja, namun secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja. Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja sebagai variabel yang memediasi pengaruh teknologi informasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja, dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari teknologi informasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja. Penambahan variabel mediasi yaitu disiplin kerja tidak merubah hubungan antara teknologi informasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja Ditintelkam Polda NTT. Secara pengaruh langsung, teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pada Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT. Sedangkan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, diketahui bahwa pada Ditintelkam Polda NTT baik secara langsung maupun tidak langsung, teknologi informasi tidak mempengaruhi kinerja sedangkan kompetensi SDM hanya berpengaruh ke kinerja secara langsung. Dengan kata lain, tanpa melibatkan variabel mediator yaitu disiplin kerja, secara langsung variabel independen yaitu kompetensi SDM mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja. Selanjutnya, tidak adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja sebagai variabel yang memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja, dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari teknologi informasi terhadap kinerja Ditintelkam Polda NTT. Dengan demikian, diketahui bahwa pada Ditintelkam Polda NTT baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja, teknologi informasi tidak mempengaruhi kinerja sedangkan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Dengan kata lain, tanpa melibatkan variabel mediator yaitu motivasi kerja, secara langsung variabel independen yaitu kompetensi SDM mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gambaran kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan teknologi informasi pada Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT berada pada kategori "Baik", sedangkan variabel kompetensi SDM berada pada kategori "Cukup Baik".
2. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT. Sedangkan teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel disiplin kerja.
3. Teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT. Sedangkan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4. Teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pada Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT. Sedangkan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT.
6. Disiplin kerja tidak secara signifikan menjadi variabel memediasi pengaruh teknologi informasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja Direktorat Intelkam Kepolisian Daerah NTT. Motivasi kerja tidak secara signifikan menjadi variabel mediasi antara teknologi informasi terhadap kinerja, namun secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja
7. Hasil analisis nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel disiplin kerja, motivasi kerja, teknologi informasi dan kompetensi SDM dalam menjelaskan variabel kinerja adalah sebesar 85,3%. Kontribusi variabel teknologi informasi dan kompetensi SDM dalam menjelaskan variabel disiplin kerja adalah sebesar 85,3%. Kontribusi variabel teknologi informasi dan kompetensi SDM dalam menjelaskan variabel motivasi kerja adalah sebesar 92,4%

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ardana, Komang. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Zainal. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edison, Emron . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, Umi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo : Pusat Penerbitan Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas. Diponegoro.
- Hafidullah. 2021. *Manajmen Meningkatkan Disiplin Guru dan Kinerja Guru*.Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi SDM Plus : Teori, Desain,. Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Jogiyanto Hartono, Abdillah, Willy. 2016. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Kadir, Abdul dan Terra Ch. Triwahyuni. 2013. *Pengantar Teknologi Informasi* Edisi. Revisi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Levis, Leta Rafael. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere: Penerbit Ledalero.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media. Group.
- Qomariah, N. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan. Studi Empiris)*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Rusman. 2011. *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi : Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sandy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika. Aditama.

- Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV. Jejak Anwar.
- Simanjuntak, P.J .2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit. Univ. Indonesia.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutabri, Tata. 2014. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi. Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutarman. 2019. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tewal, Bernhard. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media. Grafindo.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember. Press.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad.
- . 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 2 Tahun 2002. Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 tentang Tata Cara Penerbitan SKCK.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016, Peraturan Disiplin Anggota Polri