

Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Personil melalui Kinerja Tugas pada Salah Satu Satuan Kerja Kepolisian di Jakarta

Deby Saputra^{1*}, Hamsinah. B², Rahmi Hermawati³

^{1*,2,3} Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia.

Corresponding Email: artupasybed@gmail.com^{1*}

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap pelaksanaan tugas serta kinerja, serta pengaruh pelaksanaan tugas terhadap kinerja pada personil salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta. Penelitian ini dirancang menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 328 personil pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 180 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tugas. Motivasi dan etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Selain itu, pelaksanaan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, pelaksanaan tugas mampu berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja personil.

Kata kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Etos Kerja; Kinerja.

Abstract. The purpose of this study was to examine and analyze the effects of motivation, work discipline, and work ethic on task implementation and performance, as well as the effect of task implementation on the performance of personnel in a special police work unit in Jakarta. This study was designed using a descriptive method with a quantitative approach employing the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique. The population consisted of 328 personnel from a special police work unit in Jakarta. The sampling technique used was probability sampling with a simple random sampling approach. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in 180 respondents. The findings indicate that motivation, work discipline, and work ethic have a positive and significant effect on task implementation. Motivation and work ethic also have a positive and significant effect on performance, while work discipline has a positive but insignificant effect on performance. Furthermore, task implementation has a positive and significant effect on performance. Therefore, task implementation serves as an intervening variable in the relationship between motivation, work discipline, and work ethic and personnel performance.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Work Ethic; Performance.

Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) merupakan institusi penegak hukum yang memiliki tugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, Polri menghadapi berbagai tantangan keamanan yang semakin kompleks, termasuk ancaman kejahatan yang berdampak terhadap stabilitas nasional. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang profesional, disiplin, dan memiliki kemampuan adaptasi tinggi dalam melaksanakan tugas secara efektif. Salah satu satuan kerja khusus di lingkungan kepolisian memiliki tanggung jawab dalam mendukung pelaksanaan tugas penegakan hukum dan pemeliharaan keamanan nasional. Pelaksanaan tugas pada satuan kerja tersebut menuntut kesiapan personel yang optimal, baik dari aspek kemampuan teknis maupun aspek perilaku kerja. Keberhasilan pelaksanaan tugas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja personel.

Motivasi kerja menjadi faktor penting karena dapat mendorong personel untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, disiplin kerja diperlukan untuk memastikan setiap personel mematuhi aturan, prosedur, dan standar operasional yang telah ditetapkan. Sementara itu, etos kerja mencerminkan sikap, semangat, dan komitmen personel dalam melaksanakan tugas secara profesional dan berintegritas. Data pelaksanaan tugas tahun 2022–2024 menunjukkan adanya fluktuasi capaian kinerja personel. Meskipun sebagian besar pelaksanaan tugas berada pada kategori baik dengan rata-rata tingkat penyelesaian sebesar 86,7%, masih terdapat kesenjangan sebesar 13,3% dari target ideal 100%. Selain itu, beberapa program kerja belum mencapai target optimal sehingga diperlukan peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas secara menyeluruh. Di sisi lain, motivasi kerja personel masih menunjukkan kecenderungan berada pada kategori rendah hingga sedang pada beberapa indikator,

terutama terkait penghargaan, pengakuan, prestasi kerja, dan tanggung jawab. Sementara itu, disiplin kerja dan etos kerja secara umum berada pada kategori sangat baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal inovasi, kemampuan menjadi penggerak perubahan, dan pengembangan gagasan baru dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan kondisi tersebut, motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja dipandang memiliki peran penting dalam meningkatkan pelaksanaan tugas dan kinerja personel.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja personel melalui pelaksanaan tugas pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta?
- 3) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta?
- 4) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta?
- 5) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta?
- 6) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta?
- 7) Apakah pelaksanaan tugas berpengaruh terhadap kinerja pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta?

Motivasi merupakan salah satu aspek yang penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja & Efendi, 2021). Menurut McClelland (2020), motivasi adalah keinginan untuk melakukannya dengan baik tidak begitu banyak demi *social recognition* atau *prestige*, tetapi untuk mencapai perasaan

batin prestasi pribadi, sukses dalam penyelesaian dengan beberapa standar keunggulan. Sedangkan menurut Danang (2022), motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Indikator motivasi, antara lain menurut Danang (2022) yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2020), “Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.”

Menurut Wahjono (2022), disiplin merupakan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya, termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Yantika dalam Hermawati *et al.* (2023), kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2022), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Etos kerja dapat diartikan sebagai motivasi kerja yang menggambarkan semangat untuk berprestasi, sehingga dapat tercapai hasil yang maksimal dan memberi kontribusi bagi kemajuan perusahaan (Moehariono, 2022).

Menurut Seno (2019), etos kerja adalah sikap sukarela dan sadar berdasarkan sistem nilai atau etika budaya berorientasi kerja yang menggambarkan sikap, kepribadian, watak, tabiat, dan keyakinan terhadap sesuatu. Sedangkan menurut Harras *et al.* (2020), etos kerja merupakan sikap, perilaku, dan semangat kerja yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara disiplin, jujur, profesional, serta berorientasi pada pencapaian produktivitas

organisasi. Etos kerja mencerminkan komitmen individu untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Harras *et al.* (2020), indikator etos kerja adalah kerja keras, tanpa pamrih, gigih, pembawa perubahan, dan penggagas. Menurut Wilson Bangun dalam Hermawati *et al.* (2021), kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan akan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kinerja anggota adalah hasil kerja anggota dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2022).

Menurut Arismunandar (2020), kinerja anggota adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2021), untuk menilai kinerja anggota dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Menurut Moekijat (2020), pelaksanaan tugas adalah “berapa banyak pekerjaan yang dapat dicapai dan diharapkan dari tiap-tiap pegawai.” Artinya, pelaksanaan tugas mencerminkan tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Soeprihartono (2020), pelaksanaan tugas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas, fungsi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan tugas dapat dilihat dari penguasaan terhadap pekerjaan, kerja sama, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dharma (2020) mengemukakan, pelaksanaan tugas adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan yang diberikan seseorang atau sekelompok orang. Soeprihartono (2020) mengatakan ada beberapa indikator keberhasilan pelaksanaan tugas, yaitu penguasaan tugas, kemampuan

bekerja sama, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan adanya laporan hasil kerja yang tepat.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta yang memiliki tugas strategis dalam mendukung pemeliharaan keamanan dan penegakan hukum. Lokasi penelitian dipilih karena satuan kerja tersebut memiliki karakteristik operasional yang kompleks dengan tingkat dinamika dan risiko kerja yang tinggi, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi, disiplin kerja, etos kerja, serta pelaksanaan tugas yang optimal dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Waktu penelitian dilaksanakan selama enam bulan, yaitu mulai Agustus 2025 sampai Januari 2026. Kegiatan penelitian dilakukan secara bertahap yang meliputi tahap persiapan penelitian, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, serta penyusunan laporan penelitian. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 328 personel pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh sebanyak 180 responden sebagai sampel penelitian.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi responden penelitian. Teknik ini digunakan agar sampel yang diperoleh dapat mewakili karakteristik populasi secara objektif dan proporsional. Distribusi sampel dilakukan secara proporsional berdasarkan beberapa unit kerja yang terdapat dalam satuan kerja tersebut untuk memastikan keterwakilan setiap unit secara seimbang. Selain itu, data demografis responden seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja turut dikumpulkan guna mendukung proses analisis dan interpretasi hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh

antar variabel penelitian melalui pengumpulan data secara terstruktur. Metode penelitian dilakukan melalui survei dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan skala *Likert* dengan rentang nilai 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Kuesioner terdiri dari lima variabel yang dioperasionalkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja: mencakup promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja.
- 2) Disiplin Kerja: meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (*waskat*), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.
- 3) Etos Kerja: mencakup kerja keras, tanpa pamrih, gigih, pembawa perubahan, dan penggagas.
- 4) Kinerja: meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan pengawasan, serta hubungan antar perseorangan.
- 5) Pelaksanaan Tugas: mencakup penguasaan tugas, kemampuan bekerja sama, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta ketepatan laporan hasil kerja.

Sebelum pengolahan data utama dilakukan, instrumen penelitian diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Validitas instrumen dievaluasi melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR) dengan nilai batas minimum $\geq 0,70$. Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *loading factor* $> 0,60$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) $> 0,50$, sementara validitas diskriminan dievaluasi menggunakan *cross loading* dan kriteria *Fornell-Larcker*. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat dan konsisten. Data penelitian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 3.0*. Metode ini dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel laten yang

kompleks, baik hubungan langsung maupun tidak langsung melalui variabel intervening. Tahapan analisis meliputi:

- 1) Analisis Statistik Deskriptif: Pengolahan data menggunakan skala *Likert* 1–5 untuk menggambarkan karakteristik dan persepsi responden terhadap variabel penelitian.
- 2) Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model): Penilaian reliabilitas dan validitas konstruk menggunakan *loading factor*, AVE, *Composite Reliability* (CR), *Cronbach's Alpha*, serta validitas diskriminan melalui *cross loading* dan *Fornell-Larcker*.
- 3) Evaluasi Model Struktural (Inner Model): Pengujian hubungan antar variabel menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.
- 4) Uji Hipotesis: Pengujian dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistic* ($>1,96$), dan *p-value* ($<0,05$) untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel. Selain itu, dilakukan pengujian *direct effect* dan *indirect effect* untuk melihat pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.

Penelitian ini juga memperhatikan prinsip kerahasiaan data responden serta menjamin bahwa partisipasi dilakukan secara sukarela dan anonim.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap seluruh variabel yang diteliti berada pada kategori baik, dengan seluruh skor rata-rata variabel berada pada rentang 3,40–4,19. Hal ini menunjukkan bahwa personil pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta cenderung memberikan penilaian positif terhadap aspek motivasi, disiplin kerja, etos kerja, pelaksanaan tugas, dan kinerja dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi.

- 1) Motivasi memperoleh skor rata-rata 3,73 (baik), yang menunjukkan bahwa promosi,

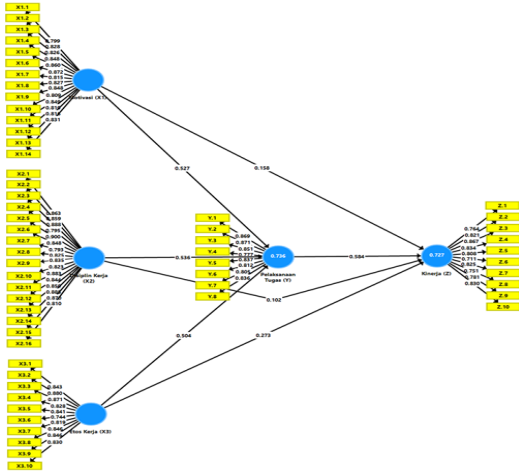
prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan kerja memberikan dorongan positif terhadap pelaksanaan tugas. Namun, indikator tanggung jawab memperoleh nilai terendah (3,58).

- 2) Disiplin Kerja memperoleh skor rata-rata 3,69 (baik), yang menunjukkan adanya kepatuhan terhadap aturan dan pelaksanaan tugas. Namun, indikator penegakan aturan yang adil memperoleh nilai terendah (3,46).
- 3) Etos Kerja memperoleh skor rata-rata 3,66 (baik), yang mencerminkan kerja keras, kegigihan, dan semangat kerja personil. Namun, indikator kemampuan mendorong rekan mengembangkan potensi memperoleh nilai terendah (3,53).
- 4) Pelaksanaan Tugas memperoleh skor rata-rata 3,72 (baik), yang menunjukkan kemampuan personil dalam menguasai tugas dan bekerja sama. Namun, indikator keteraturan proses kerja memperoleh nilai terendah (3,55).
- 5) Kinerja memperoleh skor rata-rata 3,69 (baik), yang menunjukkan kualitas dan ketepatan kerja yang baik. Namun, indikator komunikasi dengan rekan dan atasan memperoleh nilai terendah (3,49).

Hasil deskriptif ini memberikan gambaran bahwa motivasi, disiplin kerja, etos kerja, pelaksanaan tugas, dan kinerja personil pada salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta secara umum telah berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan peningkatan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja yang lebih optimal.

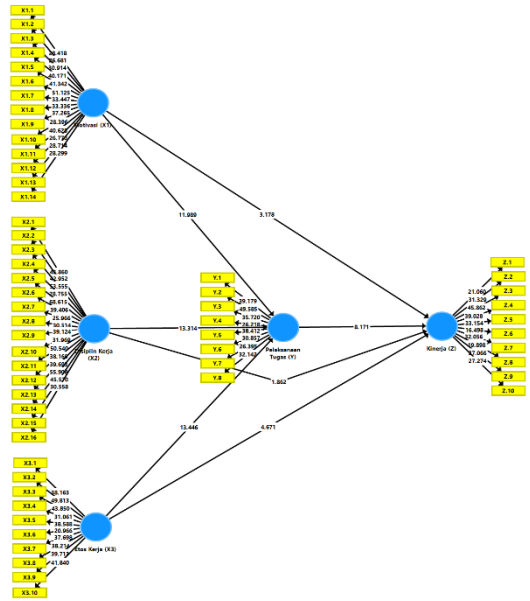
Analisis SEM-PLS

Pemodelan persamaan struktural menggunakan teknik *Partial Least Squares* (SEM-PLS) menjelaskan hubungan antara disiplin, komitmen, pelatihan kerja, kinerja, dan motivasi kerja. Model dievaluasi melalui koefisien jalur, signifikansi melalui *bootstrapping*, dan varians terjelaskan (nilai R^2) untuk konstruk endogen. Setelah mengevaluasi model struktural, diperoleh diagram jalur SEM-PLS yang menggambarkan hubungan antar variabel laten dalam penelitian ini. Diagram jalur ini disajikan pada berikut:



Gambar 1. Diagram 1

Berdasarkan diagram jalur, hasil perhitungan loading factor menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,60, sehingga telah memenuhi syarat validitas konvergen sesuai *rule of thumb* yang digunakan. Model penelitian ini terdiri dari lima variabel laten, yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja, dan Pelaksanaan Tugas, di mana evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas setiap variabel laten.



Gambar 2. Diagram 2

Dari diatas terlihat bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Pelaksanaan Tugas sebagai variabel mediasi. Hasil menunjukkan seluruh hubungan bersifat positif dan signifikan.

Tabel 1. Specific Indirect Effects

	Indirect Effect	T Statistics	P Values
Motivasi (X1) -> Pelaksanaan Tugas (Y)-> Kinerja (Z)	0,307	7,113	0,000
Disiplin Kerja (X2) -> Pelaksanaan Tugas (Y) -> Kinerja (Z)	0,313	6,675	0,000
Etos Kerja (X3) -> Pelaksanaan Tugas (Y)-> Kinerja (Z)	0,294	6,921	0,000

Tabel 2. Total Effect

	Path Coefficient	T Statistics	P Values
Motivasi (X1)-> Pelaksanaan Tugas (Y)	0,527	11,989	0,000
Disiplin Kerja (X2) -> Pelaksanaan Tugas (Y)	0,536	13,314	0,000
Etos Kerja (X3) -> Pelaksanaan Tugas (Y)	0,504	13,446	0,000
Motivasi (X1) -> Kinerja (Z)	0,158	3,178	0,002
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja (Z)	0,102	1,862	0,063
Etos Kerja (X3) -> Kinerja (Z)	0,273	4,671	0,000
Pelaksanaan Tugas (Y)-> Kinerja (Z)	0,584	8,171	0,000

Berdasarkan tabel di atas, Persamaan Regresi Model Jalur Path Analysis Persamaan 1:

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

$$\eta_1 = 0,527X1 + 0,536X2 + 0,504X3$$

Path Analysis Persamaan 2:

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

$$\eta_2 = 0,158X1 + 0,102X2 + 0,273X3 + 0,584Y$$

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

- Motivasi → Pelaksanaan Tugas
Koefisien jalur standar (β) = 0,527, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi motivasi

personel, semakin baik pelaksanaan tugas yang dilakukan.

- 2) Disiplin Kerja → Pelaksanaan Tugas
Koefisien jalur standar (β) = 0,536, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja personel, semakin baik pelaksanaan tugas yang dilakukan.
- 3) Etos Kerja → Pelaksanaan Tugas
Koefisien jalur standar (β) = 0,504, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi etos kerja personel, semakin baik pelaksanaan tugas yang dilakukan.
- 4) Motivasi → Kinerja
Koefisien jalur standar (β) = 0,158, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi motivasi personel, semakin baik kinerja yang dihasilkan.
- 5) Disiplin Kerja → Kinerja
Koefisien jalur standar (β) = 0,102, menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Artinya, disiplin kerja belum memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja personel.
- 6) Etos Kerja → Kinerja
Koefisien jalur standar (β) = 0,273, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi etos kerja personel, semakin baik kinerja yang dihasilkan.
- 7) Pelaksanaan Tugas → Kinerja
Koefisien jalur standar (β) = 0,584, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin baik pelaksanaan tugas personel, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Varians yang Dijelaskan (R^2)

Model ini menunjukkan kekuatan penjelasan yang moderat untuk variabel dependen:

- 1) Pelaksanaan Tugas memiliki nilai R^2 sebesar 0,736, yang berarti bahwa 73,6% varians Pelaksanaan Tugas dijelaskan oleh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
- 2) Kinerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,727, yang berarti bahwa 72,7% varians Kinerja dijelaskan oleh Motivasi, Disiplin Kerja,

Etos Kerja, dan Pelaksanaan Tugas secara bersama-sama, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Nilai R^2 ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang baik, sehingga variabel yang digunakan mampu menjelaskan Pelaksanaan Tugas dan Kinerja secara kuat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tugas dengan koefisien jalur sebesar 0,527 dan nilai p sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki personel, maka semakin baik pula pelaksanaan tugas yang dilakukan. Motivasi menjadi faktor penting yang mendorong personel untuk melaksanakan tugas secara optimal, karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara deskriptif, motivasi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,73 yang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek promosi, prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan kerja telah mampu mendorong personel dalam menjalankan tugasnya. Meskipun demikian, indikator tanggung jawab memperoleh skor terendah dibandingkan indikator lainnya, yang mengindikasikan bahwa peningkatan rasa tanggung jawab perlu mendapat perhatian agar motivasi personel dapat lebih optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa individu yang memiliki dorongan internal maupun eksternal yang kuat akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif. Dalam konteks organisasi kepolisian, motivasi yang tinggi mendorong personel untuk melaksanakan tugas secara profesional, tepat waktu, dan sesuai standar operasional yang berlaku. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tugas dengan koefisien jalur sebesar 0,536 dan nilai p sebesar 0,000. Nilai koefisien ini merupakan yang terbesar dibandingkan variabel independen lainnya, yang

menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan pelaksanaan tugas personel. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan prosedur kerja. Personel yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih mampu melaksanakan tugas sesuai ketentuan organisasi sehingga dapat meminimalkan kesalahan dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Secara deskriptif, disiplin kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,69 yang termasuk kategori baik. Namun demikian, indikator penegakan aturan yang adil memperoleh skor terendah, menunjukkan bahwa persepsi terhadap keadilan dalam penerapan aturan masih perlu ditingkatkan. Penegakan disiplin yang konsisten dan adil akan memperkuat kepatuhan personel terhadap aturan organisasi dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas. Temuan ini mendukung pandangan bahwa disiplin merupakan salah satu fondasi utama dalam organisasi kepolisian yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko dan tanggung jawab yang tinggi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tugas dengan koefisien jalur sebesar 0,504 dan nilai p sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan etos kerja akan diikuti oleh peningkatan kualitas pelaksanaan tugas personel. Etos kerja mencerminkan sikap kerja yang positif seperti kerja keras, kegigihan, dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan. Personel yang memiliki etos kerja tinggi akan berusaha memberikan hasil terbaik dalam menjalankan tugas dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa etos kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,66 yang berada pada kategori baik. Namun, indikator kemampuan mendorong rekan kerja untuk mengembangkan potensi memperoleh skor terendah, yang menunjukkan bahwa semangat kerja kolektif dan kemampuan saling memotivasi antarpersonel masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berlangsung lebih efektif melalui kerja sama tim yang kuat. Temuan ini memperkuat pandangan

bahwa etos kerja merupakan modal penting dalam membangun kualitas pelaksanaan tugas yang profesional dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,158 dan nilai p sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja personel, meskipun besarnya pengaruh langsung yang diberikan relatif lebih kecil dibandingkan pengaruh motivasi terhadap pelaksanaan tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa personel yang termotivasi akan memiliki keinginan yang lebih besar untuk mencapai target kerja, meningkatkan produktivitas, dan memberikan hasil kerja yang lebih baik. Motivasi menjadi salah satu faktor psikologis yang berperan dalam mendorong pencapaian kinerja individu. Dalam lingkungan organisasi kepolisian, motivasi dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, serta dukungan organisasi yang memadai. Dengan demikian, peningkatan motivasi akan berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja personel.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,102 dan nilai p sebesar 0,063. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki arah hubungan yang positif, pengaruhnya belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja personel. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja belum tentu secara otomatis menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Dalam organisasi kepolisian, disiplin mungkin lebih berperan sebagai prasyarat dasar dalam pelaksanaan tugas dibandingkan sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan hasil kerja. Kemungkinan lainnya adalah bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja lebih banyak terjadi melalui peningkatan kualitas pelaksanaan tugas. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pelaksanaan tugas dan juga memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui pelaksanaan

tugas sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,273 dan nilai p sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja personel secara langsung. Personel yang memiliki etos kerja tinggi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, memiliki komitmen terhadap tugas, serta berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Sikap tersebut mendorong peningkatan kualitas pekerjaan, efektivitas pelaksanaan tugas, serta pencapaian target organisasi. Besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa aspek perilaku kerja dan sikap profesional memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi kepolisian. Terakhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,584 dan nilai p sebesar 0,000. Koefisien ini merupakan yang terbesar dalam model struktural yang mengarah pada kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas merupakan faktor yang paling kuat memengaruhi kinerja personel.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan personel dalam melaksanakan tugas sesuai standar, prosedur, dan tanggung jawab yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pelaksanaan tugas yang efektif memungkinkan personel menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik, waktu yang lebih efisien, dan hasil yang lebih optimal. Secara deskriptif, pelaksanaan tugas memperoleh skor rata-rata sebesar 3,72 yang termasuk kategori baik. Namun demikian, indikator keteraturan proses kerja memperoleh skor terendah. Oleh karena itu, peningkatan koordinasi, perencanaan kerja, dan pengawasan pelaksanaan tugas perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja secara lebih optimal. Hasil pengujian *specific indirect effects* menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas mampu memediasi hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja secara signifikan. Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui pelaksanaan tugas

sebesar 0,307, disiplin kerja sebesar 0,313, dan etos kerja sebesar 0,294, dengan seluruh nilai p sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja akan terlebih dahulu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja personel. Dengan kata lain, pelaksanaan tugas menjadi mekanisme utama yang menjelaskan bagaimana faktor-faktor individu tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Khusus pada disiplin kerja, hasil mediasi ini menjelaskan mengapa pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Disiplin kerja ternyata lebih efektif meningkatkan kinerja melalui perbaikan pelaksanaan tugas dibandingkan melalui pengaruh langsung. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat.

Variabel motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja mampu menjelaskan 73,6% variasi pelaksanaan tugas. Selain itu, motivasi, disiplin kerja, etos kerja, dan pelaksanaan tugas secara bersama-sama mampu menjelaskan 72,7% variasi kinerja personel. Tingginya nilai R^2 tersebut menunjukkan bahwa model penelitian telah memiliki tingkat ketepatan yang baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja personel pada satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta. Namun demikian, masih terdapat sekitar 26–27% variasi yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, maupun dukungan organisasi yang dapat menjadi agenda penelitian selanjutnya. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan pelaksanaan tugas, sedangkan pelaksanaan tugas menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja personel pada satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja personel perlu difokuskan pada penguatan motivasi, disiplin kerja, etos kerja, serta optimalisasi pelaksanaan tugas secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tugas pada personel salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tugas pada personel tersebut. Etos kerja pun menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tugas pada personel di satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta. Di sisi lain, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, etos kerja tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Terakhir, pelaksanaan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada personel salah satu satuan kerja khusus kepolisian di Jakarta.

Daftar Pustaka

- Arismunandar. (2020). *Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>.
- Danang, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dharma, M. (2020). *Pengertian dan pelaksanaan tugas di lingkungan kerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hariandja, & Efendi, M. T. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Y. Hardiwati, Ed.). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Harras, A., Sari, D., & Nugroho, F. (2020). *Etos kerja dalam meningkatkan produktivitas organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumberdaya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusi, 4(3). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10459>.
- Hermawati, R., Sopandi, A., & Sari, R. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Pejaten Village Pasar Minggu di Jakarta Selatan*. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 6(4). <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4>.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- McClelland, D. C. (2020). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Moehersono, M. (2022). *Pengukuran kinerja pegawai*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Moekijat. (2020). *Produktivitas pegawai dan pelaksanaan tugas*. Bandung: Alfabeta.
- Seno, B. (2019). *Etos kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soeprihartono, T. (2020). *Indikator keberhasilan pelaksanaan tugas*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahjono, S. I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.