



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personel Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor

Eko Riyanto¹, Suyanto Suyanto², Eva Aryanti³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI, Jakarta, Indonesia, riyantoeko82@gmail.com

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI, Jakarta, Indonesia, suyanto@gmail.com

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI, Jakarta, Indonesia, aryantieva17@gmail.com

Corresponding Author: riyantoeko82@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to determine whether work discipline and compensation affect the performance of personnel with work motivation as an intervening variable in the Brimob Cikeas unit. The subject used in this research is the 2004-2021 Training Unit in terms of work discipline and the second in terms of performance. This study uses two data collection techniques: document observation and questionnaires. This document is observed by collecting secondary data from the Brimob Training Unit personnel in the form of company history, company vision and mission, company structure, and general description or profile of Brimob Members. Questionnaires were conducted by and distributed to non-managerial permanent employees and the leaders/supervisors of each work unit from all units/sections of the Brimob Training Unit Personnel. Data analysis methods include descriptive analysis, Classical Assumption Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Test, and Heteroscedasticity Test. The results showed that: 1) Work discipline directly affected employee performance but not through work motivation. 2) Training has an indirect effect on employee performance through work motivation. 3) Compensation has a direct effect on employee performance, not through work motivation.*

Keyword: *Compensation, Motivation and Personnel Performance, Training, Work Discipline*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Personel dengan Motivasi sebagai variabel Intervening pada Satuan Latihan Brimob. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Satuan Latihan Brimob Tahun 2004 – 2022 ditinjau dari disiplin kerja dan yang kedua ditinjau dari kinerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu observasi dokumen dan kuesioner. Observasi dokumen ini dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder dari pihak personel Satuan Latihan Brimob berupa sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur perusahaan, dan gambaran umum atau profil mengenai anggota Brimob. Kuesioner dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan tetap nonmanajerial dan para pimpinan/atasan setiap unit kerja dari semua unit/bagian Personel Satuan Latihan Brimob. Metode analisis data yang digunakan antara lain analisis deskriptif,

Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa: Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tetapi tidak melalui motivasi kerja. Pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tidak melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Personel, Pelatihan

PENDAHULUAN

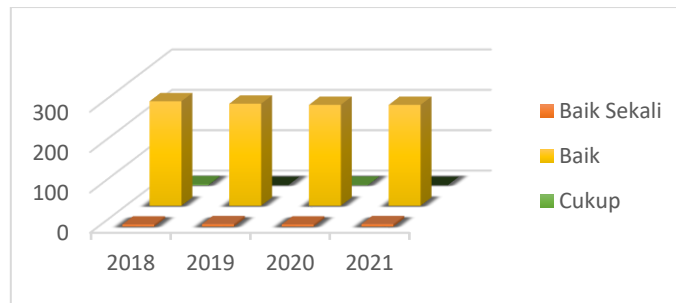
Sumber daya manusia adalah faktor paling penting dalam satu organisasi. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Menurut peneliti Werther dan Davis (dalam Indahingwati & Nugroho, 2020:24) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah seorang pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat terus bertahan, karena mereka mempunyai kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber – sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengetahuan dan seni yang berfungsi untuk mengatur peran tenaga kerja sehingga menjadi efektif dan efisien dalam tercapainya tujuan organisasi perusahaan Hasibuan (dalam Irsyadi & Indahingwati, 2019:4).

Satuan Latihan Brimob merupakan unsur pelaksana Korbrimob Polri yang bertugas menyelenggarakan pembinaan pelatihan pemeliharaan dan peningkatan kemampuan personel secara terpadu dan berkesinambungan dengan jajaran Korbrimob dan Sabrimob Polda serta melaksanakan kerjasama pelatihan dengan instansi terkait. Pelatihan pemeliharaan dan peningkatan kemampuan personel secara terpadu dan berkesinambungan dengan jajaran Korbrimob dan Sabrimob Polda serta melaksanakan kerjasama pelatihan dengan instansi terkait.

Tabel 1. Pelanggaran Personel Satlat Brimob 2022

No	Tahun	Jenis Pelanggaran		
		Disiplin	Kode Etik	Pidana
1	2018	5	0	1
2	2019	5	0	0
3	2020	4	0	1
4	2021	7	0	0

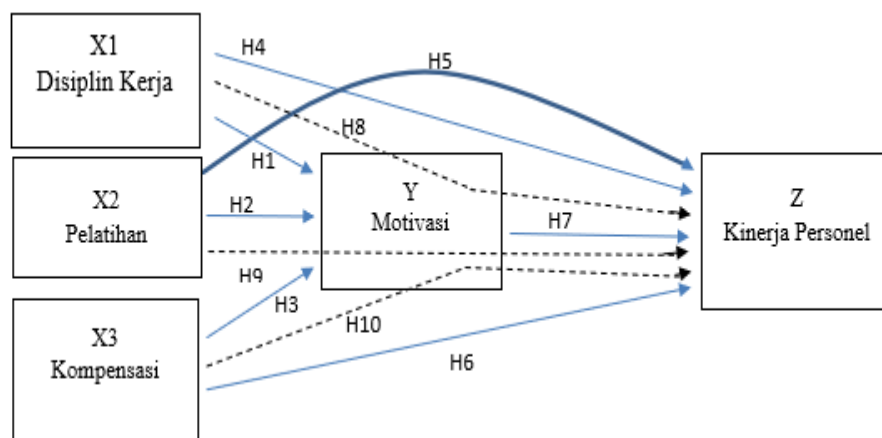


Gambar 1. Pelanggaran Personel Satlat Brimob 2022

Berdasarkan grafik jenis pelanggaran periode 2018 hingga 2021 dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin dapat dilihat yang tertinggi pada tahun 2021 dan mengalami penurunan disiplin pada tahun 2020 hal ini terlihat dari jumlah pidana pada tahun 2021.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi kasus. Menurut Gudnanto (2011:250), studi kasus adalah metode untuk memahami individu yang dilakukan secara *integrativ* dan *komprehensif* agar dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu (karyawan) tersebut serta masalah yang di hadapi dengan tujuan masalah tersebut dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik. Studi kasus dalam penelitian ini dilakukan di Satuan Latihan Brimob Cikeas . Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan cara peneliti meneliti pada subyek tertentu (Anggota Brimob) dan kesimpulannya hanya berlaku pada subyek tersebut.



Gambar 2. Desain Penelitian

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menjadi sebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) motivasi kerja (X_3) dan Pelatihan (X_4).

Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (*dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam **model regresi** variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test

Variabel	Sig.	Level of Significant	Keterangan
Residual1	0,458	0,05	Normal
Residual2	0,342	0,05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test di atas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Salah satu asumsi regresi linier klasik adalah tidak adanya multikolinearitas sempurna (*no perfect multilolnearity*). Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi Disiplin Kerja linier yang *perfect* atau *exact* di antara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Ghozali, 2016). Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Kriteria pengujian :

Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak

Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima

Hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	4,216	10	Tidak ada multikolinearitas
Pelatihan (X_2)	2,348	10	Tidak ada multikolinearitas
Kompensasi (X_3)	4,275	10	Tidak ada multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_1)	4,353	10	Tidak ada multikolinearitas
Pelatihan (X_2)	2,864	10	Tidak ada multikolinearitas
Kompensasi (X_3)	5,455	10	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Kerja (Z)	5,056	10	Tidak ada multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai $VIF < 10$, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian (σ^2) dari faktor pengganggu atau *disturbance term* adalah sama untuk semua observasi X. Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian (σ^2) variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel bebas (X_i), maka varian dari Y_i tidak sama (Ghozali, 2016). Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Glejser. Caranya dengan melihat nilai probabilitas $> 0,05$, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Hasil uji heteroskedastisitas dengan Glejser sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,230	0,05	Homoskedastisitas
Pelatihan (X_2)	0,574	0,05	Homoskedastisitas
Kompensasi (X_3)	0,331	0,05	Homoskedastisitas
Disiplin Kerja (X_1)	0,277	0,05	Homoskedastisitas
Pelatihan (X_2)	0,809	0,05	Homoskedastisitas
Kompensasi (X_3)	0,210	0,05	Homoskedastisitas
Motivasi Kerja (Z)	0,870	0,05	Homoskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Glejser terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 1

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*. Berikut ini tabel 5 hasil Regresi Linier Model Jalur dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Model Jalur 1 Metode OLS

Variabel	Koefisien	Koefisien	t	Sig.
	Unstandardized	Standardized		
Konstanta	-0,321	-	-1,555	0,122
Disiplin Kerja (X_1)	0,189	0,164	2,182	0,031
Pelatihan (X_2)	0,317	0,320	5,687	0,000
Kompensasi (X_3)	0,540	0,483	6,369	0,000
R ² : 0,802				
Adjusted R ² : 0,798				
F-statistik : 1980,754, Sig. = 0,000				
N : 151				
Variabel Dependen (Z) : Motivasi Kerja				

Persamaan Regresi Linier

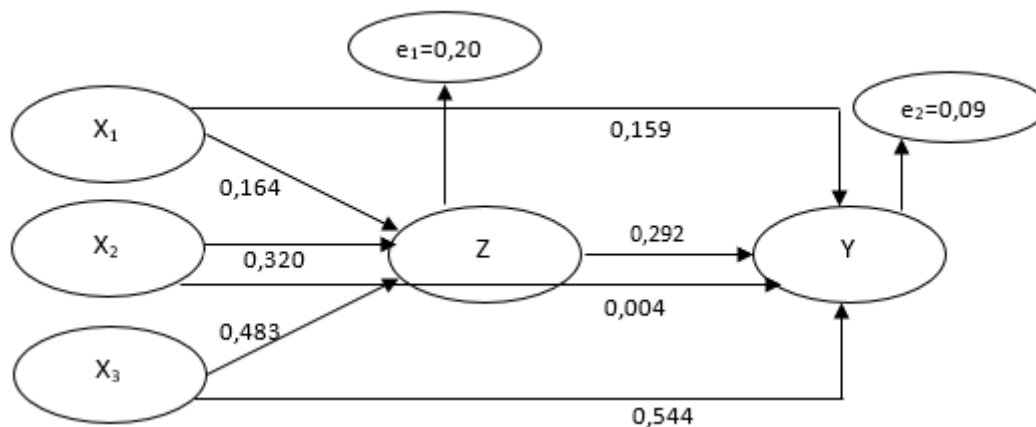
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer SPSS for Windows diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Z = -0,321 + 0,189X_1 + 0,317X_2 + 0,540X_3$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

- 1) Konstanta = -0,321
Konstanta sebesar 0,321, artinya, jika Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0, maka Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Gunungputri Bogor (Z) akan sebesar 0,321 *point*.
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja = 0,189
Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Disiplin Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 *point*, maka Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Gunungputri Bogor (Z) akan meningkat sebesar 0,189 *point* dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Koefisien regresi Pelatihan terhadap Motivasi Kerja = 0,317
Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Pelatihan (X_2) meningkat sebesar 1 *point*, maka Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Gunungputri Bogor (Z) akan meningkat sebesar 0,317 *point* dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Koefisien regresi Kompensasi terhadap Motivasi Kerja = 0,540
Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kompensasi (X_3) meningkat sebesar 1 *point*, maka Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Gunungputri Bogor (Z) akan meningkat sebesar 0,540 *point* dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Analisis Jalur



Gambar 3. Koefisien Jalur

1. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).
Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Disiplin Kerja langsung sebesar 0,159, koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,164 \times 0,292 = 0,048$. Oleh karena koefisien tidak langsung sebesar 0,048 lebih kecil dari koefisien langsung sebesar 0,159, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui tidak Motivasi Kerja.

2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).
Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Disiplin Kerja langsung sebesar 0,004, koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,320 \times 0,292 = 0,093$. Oleh karena koefisien tidak langsung sebesar 0,093 lebih besar dari koefisien langsung sebesar 0,004, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung dengan kata lain Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.
3. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).
Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Kompensasi langsung sebesar 0,544, koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,483 \times 0,292 = 0,141$. Oleh karena koefisien tidak langsung sebesar 0,141 lebih kecil dari koefisien langsung sebesar 0,544, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Motivasi Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Variabel Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (Z)

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (nilai sig (0,031) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Disiplin Kerja meningkat, maka Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Wijaya (2021) bahwa terdapat pengaruh upah secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan maupun lingkungan perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan.

Pengaruh Variabel Pelatihan (X_2) terhadap Variabel Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (Z).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (nilai sig (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Pelatihan meningkat, maka Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Gunungputri Bogor mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Adiwinata et al (2018); Sinaga et al (2018) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Pengaruh Variabel Kompensasi (X_3) terhadap Variabel Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (Z).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Gunungputri Bogor (nilai sig (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kompensasi meningkat, maka Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas

Kabupaten Bogor mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Adiwinata et al (2018); Sembiring (2019); Wijaya & Laily (2021) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi juga merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Variabel Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (Y).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (nilai sig (0,003) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Kurniawan (2012); Lufitasari (2014); Wijaya & Laily (2021) bahwa ada hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang didukung oleh teori menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan sebagai bentuk kesediaan seorang karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh Variabel Pelatihan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Gunungputri Bogor (Y).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (nilai sig (0,930) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Pelatihan meningkat, maka Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor mengalami peningkatan yang tidak signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Erni Sukmawati (2020).

Pengaruh Variabel Kompensasi (X_3) terhadap Variabel Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Gunungputri Bogor (Y).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (nilai sig (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kompensasi meningkat, maka Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Gunungputri Bogor mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kurniawan (2012); Sitopu et al (2021); Syamsuri & Siregar (2018) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Variabel Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Gunungputri Bogor (Y).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Gunungputri Bogor (nilai sig (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Ali et al (2021); Kurniawan (2012); Lufitasari (2014) menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Melalui Variabel Motivasi Kerja (Z).

Hasil analisis jalur Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Wijaya & Laily (2021) bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Pelatihan (X₂) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Melalui Variabel Motivasi Kerja (Z).

Hasil analisis jalur Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Adiwinata et al (2018) bahwa Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dan juga Kinerja.

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Kompensasi (X₃) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Melalui Variabel Motivasi Kerja (Z).

Hasil analisis jalur Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Adiwinata et al (2018); Sitopu et al (2021); Wijaya & Laily (2021) bahwa Variabel Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (nilai sig (0,031) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Disiplin Kerja meningkat, maka Motivasi kerja anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Gunungputri Bogor mengalami peningkatan yang signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (nilai sig (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Pelatihan meningkat, maka motivasi kerja anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor mengalami peningkatan yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (nilai sig (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kompensasi meningkat, maka Motivasi Kerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor mengalami peningkatan yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (nilai sig (0,003) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor mengalami peningkatan yang signifikan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (nilai sig (0,930) > *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Pelatihan meningkat, maka Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor mengalami peningkatan yang tidak signifikan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor (nilai sig (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kompensasi meningkat, maka Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor mengalami peningkatan yang signifikan.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas

- Kabupaten Bogor (nilai sig (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Anggota Satuan Latihan Brimob Cikeas Kabupaten Bogor mengalami peningkatan yang signifikan
8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Motivasi Kerja.
 9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.
 10. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Motivasi Kerja.

REFERENSI

- Adiwinata, D., Triadji, B., & Kuswanto, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Formal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Informatika Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 113–125.
- Ali, A. Do, Hajar, I., & Mahrani, S. W. (2021). The Influence of Leadership Style, Service Quality and Work Motivation on Performance of Police Personnel (Study On South Konawe Resort Police Personnel). *International Journal on Management and Education Human Development*, 01(03), 207–220.
- Aqmala, D. (2007). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Penjualan dan Kompetensi Relasional untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Kasus pada Tenaga Penjualan Asuransi Bumi Asih Jaya di Jawa Tengah). *Semarang: Program Studi Magister Manajemen*.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2013). Manajemen sumber daya manusia. In *Jakarta: Universitas Trisakti*.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)*, 5(3), 1078–1088.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. In *Jakarta: Mitra Wacana Media* (Vol. 1).
- Fitria, J. R., Mulyapradana, A., Hakim, M., & Huda, S. T. (2020). The Impression of Job Training and Work Motivation Effect at PT. Aksata Satya Pratama Jakarta. *INternational Journal of Science, Technology, & Management*, 443–447.
- Ghozali, I. (2016). Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, Dan Ilmu Sosial Lainnya. In *Semarang: Yoga Pratama*.
- Gudnanto, S. R. (2011). Pemahaman Individu Teknik Nontes. *Kudus: Kencana*.
- Hadi, F. P., & Jufrizen. (2021). Pengaruh Sarana Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnalmahasiswa.Umsu.Ac.Id*.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasanah, I., & Indahingwati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada RSU Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(8).
- Hasibuan, M. S. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Bumi Aksara*. PT Bumi Aksara.

- Huang, W. R., & Su, C. H. (2016). The Mediating Role Of Job Satisfaction In The Relationship Between Job Training Satisfaction And Turnover Intentions. *Industrial and Commercial Training*, 48(1), 42–52.
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal.Dharmawangsa.Ac.Id*, 51.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT Scopindo Media Pustaka.
- Irsyadi, M. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Kurnia Jaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(4).
- Kuncoro, M., & Widjajanto, K. (2001). Analisis Profil Dan Masalah Industri Kecil Dan Rumah Tangga: Studi Kasus di Kabupaten Ngawi, Jawa Timur. *Economic Journal of Emerging Markets*, 6(1), 33–52.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391–408.
- Kurniawan, R. P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan nstalisasi Rawat Jalan RSUD Dr. Sardijto di Yogyakarta). *Fakultas Ekonomi:Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Lufitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I.Yogyakarta. *Yogyakarta: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mauludin, H. (2018). Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(8), 30–39.
- Mondy, R. W. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Erlangga*. ERLANGGA.
- Nitisemito, A. S. (2017). Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. In *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar* (Cet.3 (ed, p. 169). Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2019). Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta:Ghalia Indonesia*. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). In *PT. Rineka Cipta, Jakarta, Indonesia*.
- Retnani, B. D. (2016). *Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Riani, A. L. (2020). Budaya Organisasi. In *Graha Ilmu*. Graha Ilmu.
- Riduwan, A. (2013). Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika. In *Bandung: Alfabeta*.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama. In *Raja Grafindo Persada Jakarta*. Rajawali Pers.
- Sembiring, H. (2019). Effect Of Compensation And Organizational Culture On Spirit Of Work And Its Impact On Employee Performance at PT Mopoli Raya Medan. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 173–178.
- Siagian, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *STIE YKPN* (Issue 1). Stie YKPN.
- Sinaga, S., Salim, S. R. A., & Absah, Y. (2018). The Effect Of Education And Training (Total) On Education: Performance Through Education Competency With Organization Support

- As Variable Moderating On. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 46, 396–402. <https://www.atlantispress.com/proceedings/ebic-17/25891512>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Goldenratio.Id*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sudiarditha, I. K. R., Susita, D., & Kartini, T. M. (2019). Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. *Journal.Unpas.Ac.Id*, 18(2), 80–87.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bandung: Yrama Widya* (Issue 1).
- Suryasudarma, B. M. S. (2014). *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta:Kencana Prenada Media Group*.
- Sutrisno, E. (2019). Budaya Organisasi. In *Kencana*. Kencana.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2022). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, 2(2), 95.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Pustaka Pelajar*. Pustaka Pelajar. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.308>
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).