

Kontribusi Disiplin, Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Anggota pada Densus 88 Anti Teror POLRI

Ira Yuliana Wakum <sup>1\*</sup>, Hamsinah B <sup>2</sup>, Mukrodi <sup>3</sup>, Yayan Sudaryana <sup>4</sup>, Endang Sugiarti <sup>5</sup>

<sup>1\*,2,3,4,5</sup> Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia.

Corresponding Email : irawakum27@gmail.com <sup>1\*</sup>

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin, kompetensi, dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota Densus 88 Anti Teror Polri, serta mengkaji peran motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif, melibatkan 268 responden yang dipilih melalui teknik probability sampling dari populasi sebanyak 808 anggota. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sementara kompetensi tidak berpengaruh signifikan. Selanjutnya, disiplin, kompetensi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan kerja dan kedisiplinan sebagai faktor utama dalam mendorong motivasi dan peningkatan kinerja, serta menunjukkan bahwa kompetensi lebih efektif jika langsung diarahkan pada pencapaian kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam penguatan strategi manajemen SDM di lingkungan kepolisian khususnya dalam satuan tugas antiteror.

**Kata kunci:** Disiplin; Kompetensi; Pelatihan; Motivasi; Kinerja.

**Abstract.** This study aims to examine the effects of discipline, competence, and job training on work motivation and performance among members of Densus 88 Anti-Terror of the Indonesian National Police, as well as to analyze the role of work motivation in influencing performance. The research employs a quantitative approach with descriptive and associative methods, involving 268 respondents selected through probability sampling from a total population of 808 members. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The results indicate that discipline and job training have a positive and significant effect on work motivation, while competence does not have a significant effect. Furthermore, discipline, competence, job training, and work motivation were found to have positive and significant effects on members' performance. These findings highlight the importance of job training and discipline as key factors in fostering motivation and improving performance, and suggest that competence is more effective when directly linked to performance achievement. This research contributes to strengthening human resource management strategies within the police force, particularly in anti-terror task units.

**Keywords:** Discipline; Competency; Training; Motivation; Performance.

## Pendahuluan

Keamanan nasional menghadapi tantangan yang semakin kompleks, dan unit-unit elit seperti Detasemen Khusus 88 Anti-Terror Polri (Densus 88 AT) memainkan peran sentral dalam menghadapi ancaman terorisme. Sebagai garda terdepan dalam operasi kontra-terorisme, Densus 88 AT dituntut untuk mempertahankan kinerja yang konsisten dan optimal. Keberhasilan unit ini tidak hanya tergantung pada strategi atau teknologi canggih, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang mendasarinya. Dalam lingkungan operasional yang penuh risiko, kinerja unggul terbentuk dari kombinasi disiplin yang kuat, kompetensi yang memadai, dan pelatihan yang terus menerus, yang didorong oleh motivasi yang tinggi pada masing-masing anggota. Data kinerja Densus 88 AT selama periode 2022-2024 menunjukkan perubahan yang signifikan. Setelah mencatatkan angka tinggi dengan penanganan 248 kasus pada tahun 2022 dan 247 kasus pada tahun 2023, terjadi penurunan tajam menjadi hanya 50 kasus pada tahun 2024. Penurunan ini mengindikasikan adanya masalah dalam menjaga konsistensi kinerja.

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 anggota, ditemukan sejumlah faktor yang menjadi penyebab utama: distribusi motivasi yang tidak merata, kurangnya orientasi karier jangka panjang, serta ketidakefektifan dalam pengelolaan waktu; disiplin yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan pada prosedur yang berlaku; dan kompetensi yang belum sepenuhnya berkembang, terutama dalam pembaruan pengetahuan serta konsistensi sikap profesional. Di sisi lain, hasil evaluasi terhadap pelatihan yang diberikan selama tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa kualitas materi, metode, dan pengelolaan pelatihan masih jauh dari harapan, yang menghambat potensi pengembangan kapasitas anggota. Kesenjangan antara harapan akan kinerja tinggi dan kenyataan yang dihadapi ini menekankan perlunya pendekatan yang lebih menyeluruh. Disiplin, kompetensi, dan pelatihan adalah faktor utama yang mendasari kinerja, namun faktor-faktor tersebut tidak akan menghasilkan hasil yang optimal tanpa adanya dorongan

internal yang kuat motivasi kerja. Motivasi berfungsi sebagai penggerak yang mengubah potensi individu menjadi hasil yang dapat diukur. Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi adalah jembatan yang menghubungkan kemampuan individu dengan kemauan untuk berkontribusi sepenuhnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara disiplin, kompetensi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja, dengan motivasi kerja sebagai penghubung utama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan empiris untuk memperkuat pilar-pilar sumber daya manusia di Densus 88 AT, agar unit ini dapat terus menjalankan tugasnya dengan efektif dalam menjaga keamanan negara. Fahmi (2018) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi laba maupun non-laba, dalam periode waktu tertentu.” Adhari (2020) mendefinisikan kinerja anggota sebagai hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut.

Rerung (2019) menggambarkan kinerja sebagai perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diukur dan dievaluasi, yang mencerminkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Lilyana *et al.* (2021) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam periode yang telah ditentukan. Motivasi adalah faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku individu untuk melakukan suatu tindakan, baik dengan usaha keras maupun lemah (Hariandja, 2018). Ardana (2019) menggambarkan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, baik yang berasal dari dorongan internal maupun eksternal, dengan dampak yang bisa bersifat positif atau negatif. McClelland (dalam Diniati, 2019) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan untuk melaksanakan tugas dengan baik, bukan semata-mata untuk mendapatkan pengakuan sosial atau prestise, tetapi untuk mencapai kepuasan batin melalui pencapaian yang memenuhi standar tertentu. Menurut Handoko (2018), disiplin merupakan usaha manajerial untuk memastikan bahwa standar organisasi dapat terpenuhi. Wahjono (2018) menjelaskan bahwa disiplin adalah kepatuhan

terhadap nilai-nilai yang dipercayai, serta kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa disiplin mencakup kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi maupun masyarakat. Kompetensi merupakan keterampilan atau pengetahuan yang penting dalam mencapai hasil unggul dalam suatu bidang. Rivai (2021) menjelaskan bahwa kompetensi mencerminkan kemampuan yang dibutuhkan untuk menunjukkan keunggulan dalam bidang tertentu. Spencer (2020) mengartikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang berkaitan dengan kinerja yang efektif dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Wibowo (2022) menekankan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Rahmat & Basalamah (2019) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang menentukan kinerja efektif dalam pekerjaan yang dihadapi. Pelatihan kerja adalah faktor penting untuk mengembangkan kinerja anggota, melalui penyampaian ilmu dan keterampilan yang dibutuhkan dalam tugas yang diberikan (Nurdin, 2019). Menurut Suryantiko & Lumintang dalam Natalia *et al.* (2023), pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang terstruktur dan terorganisir, di mana anggota memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Detasemen Khusus 88 Anti-Terror Polri, yang merupakan satuan elit dalam struktur Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan tanggung jawab utama dalam penanggulangan terorisme. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada representasi lingkungan kerja dengan tingkat operasional yang tinggi, struktur organisasi yang disiplin, serta kebutuhan untuk pengembangan kompetensi dan pelatihan yang terus-menerus. Penelitian ini dilaksanakan antara Februari hingga Juli 2025, periode yang

dipilih secara selektif untuk mengidentifikasi dinamika internal organisasi, termasuk pola kerja, motivasi personel, dan kinerja operasional dalam berbagai situasi. Rentang waktu ini juga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dan mewakili kondisi yang ada terkait faktor-faktor yang memengaruhi motivasi serta kinerja anggota.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan, persepsi responden terhadap variabel yang diteliti tergolong positif, dengan skor rata-rata setiap variabel berada di atas angka 4,00. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas anggota Densus 88 Anti-Terror Polri menyetujui atau sangat menyetujui pernyataan-pernyataan yang menggambarkan lingkungan kerja yang mendukung dan berkinerja tinggi dalam aspek disiplin, kompetensi, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja secara keseluruhan.

- 1) Disiplin memperoleh skor rata-rata 4,13, yang menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap aturan dan tata tertib kerja. Anggota cenderung menunjukkan kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas.
- 2) Komitmen mencatatkan skor rata-rata 4,29, yang mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan adanya rasa memiliki, kesetiaan, dan keinginan untuk terus memberikan kontribusi maksimal bagi institusi.
- 3) Pelatihan Kerja meraih skor rata-rata tertinggi, yaitu 4,24, menandakan bahwa kegiatan pelatihan yang dilakukan efektif dan sesuai dengan kebutuhan operasional. Anggota merasakan peningkatan kemampuan teknis, pengetahuan, serta kesiapan dalam menghadapi berbagai situasi yang ada di lapangan.
- 4) Kinerja, yang berfungsi sebagai variabel intervening, memiliki skor rata-rata 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa anggota menilai hasil kerja mereka cukup efektif dan sejalan

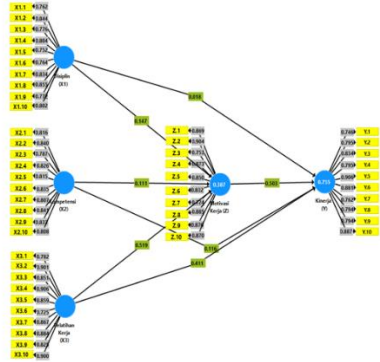
dengan ekspektasi organisasi. Meskipun demikian, masih ada peluang untuk peningkatan, terutama dalam hal kuantitas dan efektivitas penyelesaian tugas.

- 5) Motivasi Kerja mempertahankan skor rata-rata yang tinggi, yakni 4,23, yang mengindikasikan adanya dorongan kerja yang kuat di antara anggota. Faktor-faktor motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap profesi, serta motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan dukungan dari atasan, terlihat berjalan seimbang.

Hasil deskriptif ini memberikan gambaran yang jelas tentang lingkungan kerja yang positif dan sikap anggota, serta menyediakan dasar untuk mengkaji hubungan struktural antara variabel-variabel yang ada.

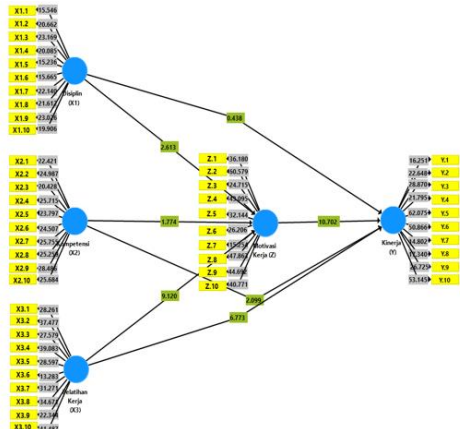
Analisis SEM-PLS

Pemodelan persamaan struktural menggunakan teknik *Partial Least Squares* (SEM-PLS) digunakan untuk menganalisis hubungan antara disiplin, komitmen, pelatihan kerja, kinerja, dan motivasi kerja. Model ini dievaluasi berdasarkan koefisien jalur, signifikansi yang dihitung melalui bootstrapping, dan nilai R<sup>2</sup> untuk konstruk endogen. Setelah mengevaluasi model struktural, diperoleh diagram jalur SEM-PLS yang menggambarkan hubungan antar variabel laten dalam penelitian ini. Diagram jalur tersebut menyajikan hasil pengujian hipotesis yang menggambarkan pengaruh langsung antara variabel-variabel yang diteliti.



Gambar 1. Diagram Jalur

Berdasarkan hasil estimasi model struktural menggunakan SEM-PLS, diperoleh koefisien jalur, statistik-t, dan nilai-p yang mengindikasikan adanya pengaruh langsung antar variabel laten. Untuk memperjelas hubungan tersebut, diagram jalur berikut menggambarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh langsung antar variabel dalam penelitian ini.



Gambar 2. Hipotesis Efek Langsung

Pada Gambar 2, dapat dilihat bahwa disiplin (X1), kompetensi (X2), dan pelatihan kerja (X3) memengaruhi motivasi kerja (Z) serta kinerja (Y). Pengaruh masing-masing jalur tersebut kemudian dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 1. Specific Indirect Effects

	Indirect Effect	T Statistics	P Values
Disiplin (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,074	2,492	0,013
Kompetensi (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,056	1,717	0,087
Pelatihan Kerja (X3) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,261	7,789	0,000

Tabel 2. Total Effect

	Path Coefficient	T Statistics	P Values
Disiplin (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,147	2,613	0,009
Kompetensi (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,111	1,774	0,077
Pelatihan Kerja (X3) -> Motivasi Kerja (Z)	0,519	9,120	0,000
Disiplin (X1) -> Kinerja (Y)	0,092	2,296	0,022
Kompetensi (X2) -> Kinerja (Y)	0,172	3,455	0,001
Pelatihan Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	0,672	12,653	0,000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,503	10,702	0,000

Persamaan Regresi Model Jalur

Path Analysis Persamaan 1:

$\eta_1 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \gamma_3\xi_3 + \zeta_1$   
 $\eta_1 = 0.147X_1 + 0.111X_2 + 0.519X_3 + \zeta_1$

Path Analysis Persamaan 2:

$\eta_2 = \beta_1\eta_1 + \gamma_4\xi_1 + \gamma_5\xi_2 + \gamma_6\xi_3 + \zeta_2$   
 $\eta_2 = 0.503Y + 0.092X_1 + 0.172X_2 + 0.672X_3 + \zeta_2$

Koefisien Jalur dan Signifikansi

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

- 1) Disiplin → Motivasi Kerja: Koefisien jalur standar ( $\beta$ ) adalah 0,147,  $p = 0,009$ , menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi disiplin anggota, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. positif terhadap persepsi dan hasil terkait promosi jabatan. Hal ini menyiratkan bahwa perilaku disiplin diakui dan dihargai melalui kesempatan promosi.
- 2) Kompetensi → Motivasi Kerja: Dengan  $\beta = 0,111$ ,  $p = 0,077$ , menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Artinya, tingkat kompetensi belum cukup kuat untuk meningkatkan motivasi kerja secara nyata.
- 3) Pelatihan Kerja → Motivasi Kerja: Jalur ini memiliki efek terkuat ( $\beta = 0,519$ ,  $p = 0,000$ ), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang kuat. Artinya, pelatihan kerja yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan.
- 4) Disiplin → Kinerja: Koefisien jalur standar ( $\beta$ ) = 0,092,  $p = 0,022$ , menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan anggota, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- 5) Kompetensi → Kinerja: Koefisien jalur standar ( $\beta$ ) = 0,172,  $p = 0,001$ , menunjukkan pengaruh positif dan

- signifikan. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki anggota, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- 6) Pelatihan → Kinerja: Koefisien jalur standar ( $\beta$ ) = 0,672,  $p = 0,000$ , menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, pelatihan yang baik dan terarah mampu meningkatkan kemampuan serta kinerja anggota secara optimal.
  - 7) Pengaruh Motivasi → Kinerja: Koefisien jalur standar ( $\beta$ ) = 0,503,  $p = 0,000$ , menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja anggota, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Varians yang Dijelaskan ( $R^2$ )

Model ini menunjukkan kekuatan penjelasan yang moderat untuk variabel dependen:

- 1) Motivasi Kerja memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,387, yang berarti bahwa 38,7% variansnya dijelaskan oleh Disiplin, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama.
- 2) Kinerja menunjukkan  $R^2$  sebesar 0,56, yang mengindikasikan bahwa lebih Kinerja menunjukkan  $R^2$  sebesar 0,755, yang mengindikasikan bahwa 75,5% varians kinerja karyawan disebabkan oleh efek gabungan dari Disiplin, Kompetensi, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja.

Nilai  $R^2$  ini menunjukkan kesesuaian model yang cukup baik, mendukung pentingnya prediktor utama dan peran mediasi Motivasi dalam menjelaskan hasil kinerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin, kompetensi, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota Densus 88 Anti Teror Polri. Hubungan antarvariabel menunjukkan bahwa peningkatan disiplin dan efektivitas pelatihan secara langsung berdampak pada

motivasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun satuan secara keseluruhan. Model penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting sebagai penghubung antara faktor-faktor tersebut dengan hasil kinerja, menegaskan pentingnya pembinaan aspek perilaku dan psikologis di samping kemampuan teknis. Disiplin kerja terbukti menjadi fondasi utama dalam membentuk motivasi dan kinerja anggota. Anggota yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas operasional. Temuan ini sejalan dengan pandangan Syamir Torang (2022) yang menyatakan bahwa kedisiplinan mampu menumbuhkan motivasi intrinsik melalui komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap tugas. Dalam Densus 88, disiplin bukan hanya terkait pada kepatuhan administratif, tetapi juga pada kesiapan mental dan profesionalisme dalam menghadapi situasi berisiko tinggi.

Oleh karena itu, pembinaan disiplin harus dilakukan secara konsisten melalui keteladanan pimpinan dan penegakan aturan yang adil. Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota, menunjukkan bahwa kemampuan teknis, taktis, dan etis yang dimiliki setiap personel berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas. Hasil ini selaras dengan pendapat Wibowo (2021) yang menjelaskan bahwa kompetensi mencakup kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu bekerja secara efektif. Dalam konteks satuan anti-teror, kompetensi menjadi elemen penting untuk memastikan bahwa setiap anggota mampu bertindak cepat, tepat, dan terukur dalam kondisi tekanan tinggi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi perlu difokuskan pada peningkatan keahlian taktis, analisis intelijen, serta kemampuan komunikasi strategis. Pelatihan kerja menjadi variabel dengan pengaruh paling kuat terhadap motivasi dan kinerja anggota. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang terencana, relevan, dan berkelanjutan mampu meningkatkan kesiapan serta kepercayaan diri personel dalam melaksanakan tugas. Hasil ini mendukung

pandangan Hasibuan (2022) bahwa pelatihan tidak hanya mengasah keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan semangat dan loyalitas terhadap organisasi. Dalam Densus 88, pelatihan yang efektif baik dalam bentuk latihan taktis, simulasi situasi darurat, maupun pendidikan karakter dapat meningkatkan profesionalisme dan memperkuat motivasi kerja di lapangan. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Hasil ini menegaskan bahwa anggota yang termotivasi akan menunjukkan dedikasi, keberanian, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2019), motivasi merupakan kekuatan pendorong internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Densus 88, motivasi muncul tidak hanya dari faktor material seperti penghargaan dan promosi, tetapi juga dari rasa tanggung jawab moral dan semangat pengabdian terhadap bangsa.

Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menghargai prestasi, dan memperhatikan kesejahteraan anggota menjadi faktor penting dalam menjaga semangat dan kinerja tinggi. Dari sisi implikasi praktis, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen Densus 88 perlu memperkuat kebijakan pembinaan sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas pelatihan, penegakan disiplin yang konsisten, dan pengembangan kompetensi berbasis kinerja. Pelatihan harus disusun secara adaptif terhadap tantangan keamanan modern, sementara sistem penilaian dan penghargaan perlu dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, pendekatan kepemimpinan partisipatif dan komunikasi dua arah antara pimpinan dan anggota dapat memperkuat rasa keterlibatan, loyalitas, serta semangat kolektif dalam mencapai tujuan organisasi. Dari perspektif teoretis, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja personel kepolisian tidak hanya bergantung pada faktor teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor perilaku dan psikologis seperti motivasi dan kedisiplinan. Hubungan kuat antara pelatihan dan motivasi mendukung teori pengembangan sumber daya manusia modern yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan sebagai dasar

peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja di lingkungan Densus 88 Anti Teror Polri harus difokuskan pada pembentukan kedisiplinan, penguatan kompetensi, serta penyelenggaraan pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan operasional. Dengan pengelolaan yang efektif, ketiga faktor ini akan meningkatkan motivasi kerja dan menghasilkan kinerja anggota yang unggul, profesional, dan tangguh dalam menjaga keamanan nasional. Namun, penting untuk mempertimbangkan keterbatasan penelitian ini, seperti fokus pada satu instansi dan ketergantungan pada data persepsi responden, yang dapat membatasi generalisasi temuan terhadap satuan atau lembaga lain di lingkungan Polri. Penelitian di masa mendatang disarankan untuk melakukan perbandingan lintas satuan atau lintas fungsi, meninjau efek jangka panjang dari program pelatihan dan pembinaan disiplin, serta mempertimbangkan peran mediator atau moderator tambahan seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan komando dalam memperkuat hubungan antar variabel. Singkatnya, penelitian ini menegaskan bahwa integrasi strategis antara disiplin, kompetensi, pelatihan, dan motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota Densus 88 Anti Teror Polri. Pendekatan yang berfokus pada penguatan kualitas individu dan sistem pembinaan berbasis profesionalisme menjadi kunci dalam menciptakan personel yang tangguh, terlatih, dan siap menghadapi tantangan operasional di lapangan secara berkelanjutan.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, kompetensi, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja anggota Densus 88 Anti-Terror Polri. Secara khusus, disiplin terbukti menjadi faktor penting dalam membentuk motivasi kerja anggota, sejalan dengan temuan yang diungkapkan oleh Syamir Torang (2022), yang menyatakan bahwa kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi intrinsik melalui komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap tugas. Hal ini juga memperlihatkan bahwa anggota yang menunjukkan disiplin yang baik

dalam kepatuhan terhadap aturan dan prosedur cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya, khususnya dalam situasi berisiko tinggi yang dihadapi oleh Densus 88 AT. Kompetensi, meskipun memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja anggota. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Wibowo (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi baik dalam hal keterampilan teknis maupun pengetahuan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Namun, dalam hal motivasi, kompetensi saja tidak cukup kuat untuk mendorong semangat kerja yang tinggi, jika tidak didukung dengan faktor lain seperti disiplin atau pelatihan yang memadai. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi anggota Densus 88 AT perlu difokuskan pada penguatan aspek-aspek praktis yang langsung berkaitan dengan tugas operasional.

Pelatihan kerja, di sisi lain, menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota, yang sejalan dengan pendapat Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan teknis dan menumbuhkan semangat serta loyalitas anggota terhadap organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik, sesuai dengan kebutuhan tugas, dapat memberikan rasa percaya diri yang lebih besar kepada anggota dalam menghadapi tantangan operasional. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat hubungan emosional anggota terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja. Dalam hal kinerja, motivasi kerja terbukti memainkan peran yang sangat penting. Anggota dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi ini muncul tidak hanya dari penghargaan material, tetapi juga dari rasa tanggung jawab moral dan semangat pengabdian terhadap negara. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai prestasi akan sangat penting dalam menjaga motivasi tinggi di

antara anggota Densus 88 AT. Temuan ini juga menunjukkan bahwa pendekatan yang mengintegrasikan disiplin, kompetensi, pelatihan, dan motivasi kerja secara strategis dapat meningkatkan kinerja anggota secara signifikan. Hal ini mendukung hasil penelitian oleh Fahmi (2018) yang menekankan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor non-teknis seperti motivasi dan kedisiplinan yang mendalam. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan perilaku dan psikologi anggota dalam rangka meningkatkan kinerja yang optimal.

## Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan dengan jelas bahwa disiplin, kompetensi, pelatihan kerja, dan motivasi berperan vital dalam meningkatkan kinerja anggota Densus 88 Anti-Terror Polri, baik melalui pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Keempat faktor ini secara signifikan memengaruhi efektivitas operasional anggota, yang berujung pada peningkatan kinerja dalam penanganan kasus terorisme, serta menciptakan efek sinergis yang membawa manfaat bagi individu dan organisasi secara keseluruhan. Disiplin terbukti memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja anggota. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berperan sebagai faktor pendorong utama dalam membangun dorongan internal anggota untuk menjalankan tugas dengan penuh semangat dan komitmen. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa kedisiplinan memotivasi individu untuk bertanggung jawab dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi, meskipun tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, tetap memberikan kontribusi yang penting terhadap kinerja operasional anggota. Meskipun anggota memiliki kemampuan teknis yang memadai, kemampuan tersebut tidak langsung mempengaruhi motivasi kerja mereka. Namun, dalam aspek kinerja, kompetensi terbukti memberikan pengaruh positif yang

signifikan, di mana pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki anggota berperan penting dalam meningkatkan efektivitas operasional mereka. Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap motivasi kerja anggota. Program pelatihan yang dilaksanakan mampu meningkatkan motivasi melalui pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas operasional. Selain itu, pelatihan juga terbukti sangat berpengaruh terhadap kinerja, dengan program yang terstruktur dan berkelanjutan meningkatkan kapabilitas anggota dalam menjalankan tugas-tugas operasional yang lebih kompleks.

Motivasi kerja anggota Densus 88 Anti-Terror Polri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong anggota untuk mencapai kinerja optimal dalam pelaksanaan tugas-tugas penanggulangan terorisme. Dengan kata lain, motivasi yang kuat berfungsi sebagai pendorong utama dalam mencapai hasil yang maksimal dalam setiap aspek operasional yang mereka lakukan. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan yang mengintegrasikan disiplin, kompetensi, pelatihan, dan motivasi kerja secara simultan dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Keempat faktor ini harus dipandang sebagai elemen yang saling terkait dan mendukung, yang membentuk kinerja anggota Densus 88 Anti-Terror Polri dalam menghadapi tantangan tugas mereka.

## Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Ananto, M. R., Nururrohman, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125-137.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Alfabeta*.

- Handayani, F. S., & Putri, M. P. (2018). Perancangan Basis Data Instrumen Bimbingan Konseling Alat Ungkap Pemahaman Diri Siswa. *Creative Information Technology Journal*, 4(2), 128-140. <https://doi.org/10.24076/citec.2017v4i2.104>.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2005). Manajemen sumber daya manusia/H. *Malayu SP Hasibuan*, 2005(2005), 1-99.
- Kusnadi, E. (2017). Instrumen dan Media dalam Layanan Bimbingan dan Konseling. *Journal of Islamic Guidance and Counseling*, 1(1), 1-13.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132.
- Rerung, R. R. (2019). Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior. *Bandung: CV. Media Sains Indonesia*.
- Rivai, V. (2006). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sukma, R. A., Sofyan, S. P., Dipuri, G. C., Maulina, Q., Dewi, K. K., & Ansori, L. S. (2024). Literature Review: Pemanfaatan Instrumentasi Tes Minat terhadap Layanan Bimbingan dan Konseling. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 3(3), 294-302.
- Suryani, A. I., Irawati, W., & Siregar, M. R. (2024). *Perilaku Keorganisasian*. USK Press.
- Syahputra, Y., Rahmat, C. P., & Erwinda, L. (2025). *Instrumentasi Tes dalam Bimbingan dan Konseling*. CV Eureka Media Aksara.
- Wahjono, S. I. (2015). Manajemen sumber daya manusia.
- Yusuf, H. A. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT Buku Seru*.