

## MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI SDM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA AHLI DPR-RI FRAKSI GOLKAR

**Bobby Irtanto<sup>1\*</sup>, Edison C Sembiring<sup>2</sup>, Jamalulail<sup>3</sup>**  
**Sekolah Pascasarjana, Universitas Sahid, Jakarta**

[bobbyirtanto89@gmail.com](mailto:bobbyirtanto89@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [doktorcholia@gmail.com](mailto:doktorcholia@gmail.com)<sup>2</sup>, [Jamalullail@usahid.ac.id](mailto:Jamalullail@usahid.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menelaah pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan lokasi penelitian di gedung kesekretariatan kantor DPR RI, yang dilaksanakan dari November 2023 – Juni 2024. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 51 orang yang dipilih secara acak. Analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) yang menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Adapun hasil menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin dan kompetensi SDM memiliki pengaruh positif. Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja, dan kompetensi memberikan pengaruh yang cukup. Saran penelitian ini mencakup peningkatan disiplin, kompetensi, serta perhatian terhadap kesejahteraan tenaga ahli melalui penyesuaian jam kerja. Penelitian lanjutan diperlukan untuk memperdalam temuan ini demi manfaat yang lebih luas.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Tenaga Ahli, Kompetensi, Motivasi**

### ABSTRACT

*The research aims to examine the influence of human resource quality, work motivation, and work discipline on the performance of expert members of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. This type of research is a quantitative research with a research location in the secretariat building of the House of Representatives office, which was carried out from November 2023 to June 2024. The sample was determined using the Slovin formula, resulting in 51 randomly selected people. Data analysis uses the Structural Equation Model (SEM) which uses the SmartPLS 4.0 application. The results showed that work motivation did not have a significant effect on performance, while HR discipline and competence had a positive influence. Work discipline plays an important role in improving performance, and competence provides sufficient influence. The suggestions of this research include improving discipline, competence, and attention to the welfare of experts through adjustments to working hours. Further research is needed to deepen these findings for wider benefits.*

**Keywords: Work Discipline, Expert Performance, Competence, Motivation**

---

### PENDAHULUAN

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) sebagai lembaga legislatif memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pengambilan keputusan yang berdampak langsung pada kehidupan masyarakat. Sebagai lembaga yang setara dengan kepresidenan dan yudikatif, DPR RI menjalankan fungsi-fungsi pengawasan, penganggaran, serta pembentukan undang-undang, yang merupakan tugas-tugas krusial dalam mengelola kepentingan publik. Agar tugas tersebut dapat

dilaksanakan secara efektif, anggota DPR RI tidak dapat bekerja sendiri. Dukungan dari lembaga lain, seperti Sekretariat DPR RI dan Tenaga Ahli Anggota DPR RI (TAA DPR RI), sangat diperlukan untuk memastikan kelancaran administrasi dan penyerapan aspirasi Masyarakat (Susanto, 2019).

TAA DPR RI memiliki tanggung jawab untuk membantu anggota DPR dalam menjalankan fungsi legislatifnya dengan efektif. Berdasarkan Peraturan DPR RI No. 3 Tahun 2014, setiap anggota DPR RI diizinkan memiliki dua staf administrasi dan lima tenaga ahli, yang harus memiliki kualifikasi serta kinerja yang baik guna mendukung pencapaian tujuan Lembaga (Ratnia Solihah, 2016). Peningkatan kualitas sumber daya manusia, termasuk TAA DPR RI, menjadi semakin penting dalam konteks globalisasi yang menuntut adaptasi cepat terhadap perubahan. Dalam era ini, kompetensi dan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap efektivitas lembaga legislatif dalam melayani Masyarakat (Santoso & Kurniawan, 2015; Sukoco, 2012).

Pemilu Legislatif 2019 telah menciptakan komposisi baru di DPR RI, di mana sembilan partai politik berhasil menduduki total 575 kursi. Fraksi Golkar, misalnya, memiliki 85 kursi dan beberapa posisi strategis dalam kepemimpinan komisi. Keberhasilan partai-partai politik dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci untuk memperkuat kinerja lembaga legislatif.

Pendidikan menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Konstitusi Republik Indonesia menegaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, dan pemerintah wajib mengutamakan anggaran pendidikan. Namun, meskipun terdapat regulasi yang mengatur, implementasi dari undang-undang tersebut belum sepenuhnya optimal, sebagaimana tercermin dalam indeks pembangunan manusia yang menunjukkan posisi Indonesia yang rendah dibandingkan negara lain.

Disiplin dan motivasi kerja juga menjadi kunci dalam peningkatan kinerja TAA DPR RI. Setiap individu memiliki motivasi dan disiplin yang berbeda, yang dapat memengaruhi produktivitas dan hasil kerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap anggota TAA untuk memiliki pemahaman yang baik mengenai peran dan tanggung jawab mereka, serta terus meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam menghadapi tantangan yang ada (Ahmadi & Sulistyono, 2019; Sukana, 2023b).

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kualitas dan kinerja TAA DPR RI, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas mereka dalam mendukung tugas dan fungsi legislatif anggota DPR RI, khususnya dalam fraksi Golkar. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga legislatif.

Disiplin kerja merupakan ciri penting bagi setiap sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi, karena dapat mendukung kelancaran operasional dan pencapaian

tujuan lembaga. Menurut Moenir (2018), kepatuhan terhadap peraturan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, yang berdampak positif pada kinerja Tenaga Ahli. Penelitian (Ariana & Riana, 2013) menunjukkan bahwa perhatian terhadap kemampuan, balas jasa, sanksi pelanggaran, dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja Tenaga Ahli, sehingga disiplin yang baik sangat berkontribusi terhadap pencapaian target lembaga.

Motivasi kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja Tenaga Ahli DPR RI. Motivasi, sebagai rangsangan untuk mencapai tujuan, terkait erat dengan pemenuhan kebutuhan hidup. (Robbani et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi meningkatkan keinginan untuk bekerja, dan ketika Tenaga Ahli merasa tertekan tentang kebutuhan hidup, mereka cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan motivasi yang tinggi, Tenaga Ahli lebih giat bekerja, sehingga lembaga dapat mencapai target yang ditetapkan (Putra & Adriansyah, 2022; Sukana, 2023b).

Kompetensi sumber daya manusia adalah fondasi dalam menentukan kinerja Tenaga Ahli DPR RI. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki Tenaga Ahli memengaruhi hasil kerja mereka. Dengan memaksimalkan kemampuan yang ada, Tenaga Ahli dapat melayani dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi Tenaga Ahli sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Ahmadi & Sulistyono, 2019; Bismoko et al., 2023; Cholisshofi1 & Bahiroh, 2022).

Berdasarkan pendahuluan, penelitian sebelumnya, dan kerangka konseptual di atas, hipotesis berikut dirumuskan:

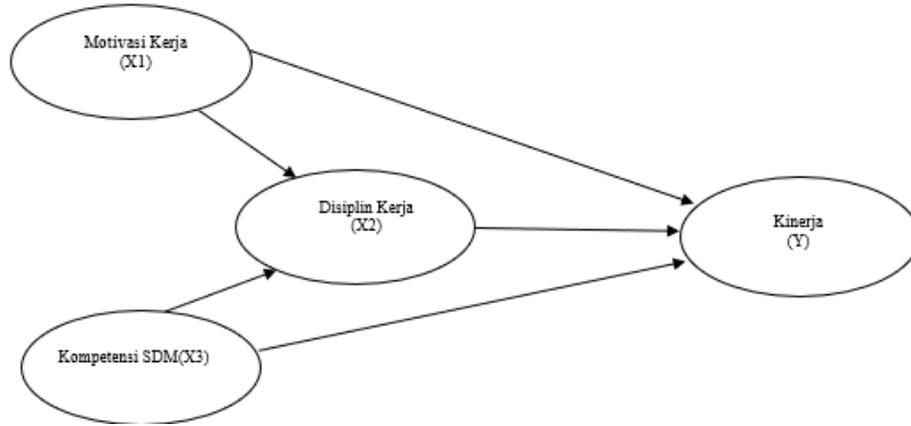
Hipotesis 1 : Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tenaga ahli

Hipotesis 2 : Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tenaga ahli

Hipotesis 3 : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga ahli

Hipotesis 4 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

Hipotesis 5 : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap disiplin kerja



Gambar 1. Model Penelitian

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain non eksperimental ex post facto, yang memungkinkan peneliti untuk mengamati hubungan antar fenomena yang terjadi secara alami tanpa intervensi (Basler, 2012: 49). Populasi penelitian terdiri dari anggota DPR RI fraksi Golkar periode 2019-2024 sebanyak 85 orang, dengan total tenaga ahli berjumlah 425 orang. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 51 orang yang dipilih secara acak.

Data dikumpulkan melalui wawancara untuk mendapatkan data primer dan studi pustaka untuk data sekunder, serta penyebaran kuisisioner. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), yang memungkinkan pengujian hubungan antar variabel secara bersamaan. Data kuisisioner diukur menggunakan skala Likert. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, kualitas sumber daya manusia, dan kinerja anggota DPR RI, dengan harapan memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dirumuskan berdasarkan sampel pada penelitian ini sejumlah 51 responden yang merupakan tenaga ahli anggota DPR RI Fraksi Golkar (periode 2019-2024). Tabel berikut menjelaskan karakteristik responden yang diteliti.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Sampel	
		Frekuensi	Persentase

Jenis Kelamin	Laki - laki	37	72,0
	Perempuan	14	28,0
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100,0</b>
Pendidikan Terakhir	SMP/Sederajat	1	1,8
	SMA/Sederajat	4	8,9
	D3/Sederajat	1	1,8
	S1	14	26,8
	S2/S3	31	60,7
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100,0</b>
Usia	20 - 30 Tahun	6	11,1
	31 - 40 Tahun	24	46,4
	41 - 50 Tahun	16	32,1
	51 - 60 Tahun	5	10,4
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2024)

Menurut tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 72% (37 orang) lebih banyak dari responden perempuan 28% (14 orang). Untuk karakteristik pendidikan terakhir, responden paling banyak lulusan S2/S3 sebanyak 60,7% (31 orang), yang kedua lulusan S1 sebanyak 26,8% (14 orang), dan yang paling sedikit adalah lulusan D3 1,8% (1 orang). Responden dengan usia terbanyak terdapat pada 31-40 tahun yaitu 46,4% (sebanyak 24 orang), selanjutnya usia 41-50 tahun sebanyak 32,1% (16 orang), usia 20-30 tahun sebanyak 11,1% (6 orang), terakhir paling sedikit usia 51-60 tahun sebanyak 10,4% (5 orang).

### Model Evaluation Results

Pada penelitian ini, uji hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Berikut ini merupakan gambar penyajian model untuk uji validasi dan reliabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur.

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Average Variant Extracted (AVE)	Composite reliability	Cronbach alpha				
<b>Motivasi</b>	W1	0.755	0.636	0.913	0.855				
	W3	0.778							
	W5	0.793							
	W6	0.864							
	W7	0.847							
	W8	0.74							
<b>Disiplin</b>	X2	0.794	0.670	0.948	0.945				
	X3	0.75							
	X4	0.773							
	X6	0.793							
	X7	0.815							
	X8	0.839							
	X9	0.899							
	X10	0.853							
	X11	0.884							
	X12	0.769							
	<b>Kompetensi</b>	Y1				0.729	0.683	0.915	0.907
		Y6				0.831			
Y7		0.869							
Y8		0.85							
Y9		0.818							
Y10		0.852							
<b>Kinerja</b>	Z1	0.794	0.722	0.977	0.976				
	Z2	0.91							
	Z3	0.835							
	Z4	0.937							
	Z5	0.854							
	Z6	0.897							
	Z8	0.874							
	Z9	0.827							
	Z10	0.891							
	Z11	0.868							
	Z14	0.837							
	Z15	0.792							
	Z17	0.755							
	Z19	0.824							
	Z20	0.848							
Z21	0.829								
Z22	0.858								

Sumber : SmartPLS (2024)

Uji validitas atau convergent validity dapat dilihat dari nilai loading factor atau nilai outer loading. Apabila nilai outer loading  $>0,7$  maka indikator tersebut dinyatakan lulus uji validitas. Pada tabel di bawah ini merupakan nilai outer loading dari indikator motivasi, disiplin, kompetensi SDM dan kinerja staf ahli DPR RI Fraksi Golkar 2019-2024.

Pada tabel diatas tiap indikator sudah memiliki nilai Outer loading  $>0,7$ . Menurut Naushad, 2021 dalam (Djakasaputra et al., 2021), jika nilai Outer loading/ Loading factor  $> 0,7$  maka memiliki nilai validasi yang baik untuk menjelaskan konstruk laten.(Hair, 2014), indikator yang memiliki nilai Loading factor  $< 0,7$  harus dihapus untuk dapat melanjutkan proses analisis data menggunakan SmartPLS 4.0. Diantara variabel pada tabel di atas, yang memiliki nilai Outer loading yang paling tinggi yaitu pada variabel kinerja, pada indikator Z2 (0,91) dan Z4 (0,937). Hal ini menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut telah berjalan dengan baik pada tenaga ahli DPR RI Fraksi Golkar (Periode 2019-2024).

Discriminant validity adalah nilai dimana suatu konstruk secara nyata berbeda dengan konstruk lain berdasarkan standar empiris. Oleh karena itu, menetapkan nilai Discriminant validity menjelaskan bahwa suatu konstruk bersifat unik dan mencakup fenomena yang tidak diwakilkan dengan konstruk lainnya dalam model(Hair, 2014). Apabila variabel dalam penelitian nilai AVE  $> 0,5$  maka variabel tersebut memiliki Discriminant validity yang baik (Robbani et al., 2021). Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian (motivasi, disiplin, kompetensi SDM, dan kinerja) mempunyai nilai AVE  $> 0,5$ , maka setiap variabel tersebut memiliki Discriminant validity yang baik.

Menurut Joseph F. Hair, 2021, PLS-SEM menganalisa indikator berdasarkan reliabilitas masing-masing indikator. Composite reliability merupakan analisis tambahan untuk melengkapi nilai Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach alpha dan Composite reliability  $> 0,7$  maka penelitian ini sudah baik dan menunjukkan kesesuaian dengan kriteria yang ditetapkan (Kusuma et al., 2022). Dari tabel diatas menunjukkan nilai Composite reliability dan Cronbach alpha pada variabel motivasi, disiplin, kompetensi SDM dan kinerja staf ahli DPR RI Fraksi Golkar (periode 2019-2024). Nilai composite reliability dan cronbach alpha  $> 0,7$  maka penelitian ini memiliki reliabel yang cukup tinggi.

### **Evaluasi Inner Model**

Menurut Rajput et al., 2023, Inner model adalah model struktural berdasarkan koefisien jalur yang menghubungkan antara variable laten dan Bootstrapping. Untuk menentukan evaluasi Inner model dapat mengamati nilai R-Square dan nilai signifikansi.

Uji *Path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa pengaruhnya variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *Coefficient determination* (R-Square) digunakan untuk mengukur banyaknya variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Jika nilai  $R^2 > 0,67$  untuk variable eksogen berpengaruh baik terhadap variable endogen. Jika  $R^2 = 0,33 - 0,67$  termasuk berpengaruh sedang. Sedangkan  $R^2 = 0,19 - 0,33$  maka termasuk berpengaruh lemah.

**Tabel 2. R-square**

<b>R-square</b>	
<b>Disiplin</b>	0.661
<b>Kinerja</b>	0.769

Menurut tabel diatas nilai R-square pada variable disiplin sebanyak 0.661, sedangkan kinerja memiliki nilai R-square 0,769. Dapat disimpulkan bahwa variable kinerja memiliki pengaruh lebih kuat daripada variable disiplin, walaupun nilai keduanya sama-sama mempunyai pengaruh positif. Setelah melewati hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini hingga penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel maka peneliti melanjutkan ke tahap berikutnya yaitu tahap uji hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan tahapan penting untuk memastikan dan mengembangkan teori, menjawab masalah penelitian, memberikan jawaban terhadap masalah penelitian (Rajput et al., 2023). Adapun pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai yang telah dianalisis, seperti pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil *Path Analysis*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Motivasi -> Kinerja	0.015	0.004	0.103	0.142	0.887
Disiplin -> Kinerja	0.515	0.523	0.15	3.427	0.001
Kompetensi -> Kinerja	0.4	0.405	0.141	2.833	0.005
Motivasi -> Disiplin	0.276	0.306	0.122	2.268	0.023
Kompetensi -> Disiplin	0.603	0.579	0.115	5.232	0.000

Sumber: SmartPLS (2024)

Suatu hipotesis dapat diterima atau tidak perlu pengujian dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS 4.0. Hipotesis akan diterima jika nilai P-value < 0,05.

### **Pembahasan**

**Hipotesis pertama** yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI Fraksi Golkar (Periode 2019-2024) ditolak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P-value > 0,05, yaitu 0,887. Artinya setiap adanya perubahan nilai indikator motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI. Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi/perusahaan. Pada kasus di penelitian ini, motivasi kerja belum berpengaruh karena terkait dengan waktu kerja yang tidak terbatas Berdasarkan UU No 13 tahun 2003 Pasal 77 ayat 2 yang mengatur waktu kerja (normal), dimana ada 2 pola waktu kerja :

1. 7 (tujuh) jam perhari dan 40 (empat puluh) jam per minggu, untuk pola waktu kerja 6:1, dalam arti: 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan
2. 8 (delapan) jam perhari dan 40 (empat puluh) jam per minggu, untuk pola waktu kerja 5:2, maksudnya: 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan.

Pada hasil penelitian ini, waktu kerja tenaga ahli anggota DPR bisa melebihi jam yang sesuai dengan Undang-undang tersebut. Sehingga lama kelamaan motivasi tenaga ahli untuk Anggota DPR RI fraksi Golkar menurun atau bahkan tidak ada, tetapi kinerja harus tetap berjalan dengan baik. Hal ini berbeda dengan penelitian (Abdullah & Winarno, 2022; Lotu et al., 2022; Putra & Adriansyah, 2022; Srutiningsih et al., 2023), yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga ahli DPR RI.

**Hipotesis kedua**, pada penelitian ini dapat diterima, yaitu ada pengaruh signifikan kedisiplinan tenaga ahli terhadap kinerja dengan Path coefficient 0,515 dan P-value 0,001 (< 0,05). Setiap adanya perubahan nilai disiplin maka akan meningkatkan kinerja tenaga ahli anggota DPR RI. Dalam selang kepercayaan 95%, besar pengaruh disiplin terhadap kinerja terletak diantara 0,212 – 0,813. Jika dilihat dari nilai f-Square 0,39, pengaruh tersebut cukup tinggi pada level struktural. Faktor disiplin dalam bekerja berkaitan dengan penilaian atas pekerjaan staf dan tenaga ahli. Tenaga ahli yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, akan mentaati peraturan yang berlaku dengan kesadaran tanpa ada paksaan dan akan mempunyai kinerja yang baik karena akan memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Deviani et al., 2023; JUMA, 2015; Kurniawan & Heryanto, 2019; Rifa'i, 2023).

**Hipotesis ketiga** dapat diterima, dikarenakan Path coefficient 0,4 dan P-value 0,005 (< 0,05). Setiap adanya perubahan nilai kompetensi sumber daya manusia maka

akan meningkatkan kinerja tenaga ahli anggota DPR RI. Dalam selang kepercayaan 95%, besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja terletak diantara 0,091 – 0,577. Jika dilihat dari nilai f-Square 0,243, pengaruh tersebut moderat/ sedang pada level struktural. Pada penelitian Cholishshofi & Bahiroh, 2022, meningkatnya kompetensi SDM dapat pula meningkatkan kinerja perusahaannya. Hal ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan. Semakin meningkatnya nilai kompetensi SDM tenaga ahli maka semakin meningkat pula kinerja tenaga ahli tersebut penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Otoo, 2019; Shahhosseini & Sebt, 2011; Shun, 2020).

**Hipotesis keempat** dapat diterima, dikarenakan Path coefficient 0,276 dan P-value 0,023 ( $< 0,05$ ). Setiap adanya perubahan nilai motivasi kerja maka akan meningkatkan disiplin tenaga ahli anggota DPR RI. Dalam selang kepercayaan 95%, besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja terletak diantara 0,153 – 0,71. Jika dilihat dari nilai f-Square 0,126, pengaruh tersebut moderat/ sedang pada level struktural. Motivasi kerja sangat berpengaruh dalam usaha untuk meningkatkan disiplin kerja para pekerja untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Staf dan tenaga ahli yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan membawa dirinya untuk terbiasa bekerja secara disiplin (Sukana, 2023a)(Sukana, 2023b). Hal ini sejalan dengan penelitian, bahwa adanya motivasi untuk mendapatkan sesuatu dapat meningkatkan nilai kedisiplinan tenaga ahli (Bismoko et al., 2023).

**Hipotesis kelima** dapat diterima, nilai Path coefficient 0,603 dan P-value 0 ( $< 0,05$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap adanya perubahan nilai kompetensi SDM maka akan meningkatkan disiplin tenaga ahli anggota DPR RI. Dalam selang kepercayaan 95%, besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja terletak diantara 0,311 – 0,763. Dan jika dilihat dari nilai f-Square 0,601, pengaruh tersebut tinggi pada level struktural. Kompetensi yang tinggi akan mendorong kemampuan karyawan lebih baik lagi, walaupun tidak semua karyawan yang memiliki kompetensi tinggi juga memiliki skill tinggi. Pada penelitian ini semakin tinggi nilai kompetensi SDM maka semakin tinggi pula disiplin kerja tenaga ahlinya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, kompetensi dapat mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan, yang artinya apabila kompetensi yang dimiliki karyawan semakin baik maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawannya. Kompetensi dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerjanya sebagai tujuan dari tujuan organisasi.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga ahli anggota DPR RI Fraksi Golkar (periode 2019-2024), dengan P-value = 0,887 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja kurang kuat dipengaruhi oleh ketidakjelasan waktu kerja. Di sisi lain, disiplin kerja memiliki

pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja, yang berarti bahwa tenaga ahli yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kompetensi sumber daya manusia juga berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh sedang terhadap kinerja tenaga ahli. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh sedang dan positif terhadap disiplin kerja, sedangkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh kuat dan positif terhadap disiplin kerja. Peneliti menyarankan agar tenaga ahli Fraksi Golkar DPR RI (periode 2019-2024) dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin serta kompetensi sumber daya manusia yang telah ada, sehingga dapat memberikan inspirasi bagi tenaga ahli lainnya. Penting juga bagi mereka untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan waktu kerja demi kesejahteraan yang optimal. Anggota DPR RI Fraksi Golkar diharapkan lebih memperhatikan jam kerja tenaga ahlinya dan memberikan penghargaan atau sanksi yang sesuai, serta menyediakan jenjang karir dan pendidikan yang memadai. Terakhir, disarankan agar dilakukan penelitian lanjutan untuk mengembangkan tema ini demi manfaat yang lebih luas bagi masyarakat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 203. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.239>
- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Bismoko, R., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Diklat Dan Kompetensi Sdm Sebagai Penentu Dalam Peningkatan Disiplin Dan Kinerja Pegawai. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(2), 95–105. <https://doi.org/10.35449/surplus.v3i2.732>
- Cholisshofi1, N. S., & Bahiroh, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (BJB) Cabang Rangkasbitung. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 15(1).
- Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Implementation of Work Discipline on the Performance of KJ Pharmacy Employees. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 23–27. <https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.28>
- Djakasaputra, A., Wijaya, O. Y. A., Utama, A. S., Yohana, C., Romadhoni, B., & Fahlevi, M. (2021). Empirical study of Indonesian SMEs sales performance in

- digital era: The role of quality service and digital marketing. *International Journal of Data and Network Science*, 303–310. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.6.003>
- Hair. (2014). *Multivariate Data Analysis, New International Edition*. New Jersey: Pearson.
- JUMA, C. A. (2015). Influence of Progressive Discipline on Employee Performance in Kenya: a Case of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 2(2). <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v2i2.182>
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. *Employee Relations*, 41(5), 949–970. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0053>
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>
- Rajput, S., Ali, F., & Kaurav, R. P. S. (2023). Structural Equation Modelling (SEM). In *Encyclopedia of Tourism Management and Marketing* (Issue 1). <https://doi.org/10.4337/9781800377486.structural.equation.modelling>
- Ratnia Solihah, S. W. (2016). Pelaksanaan Fungsi Legislasi DPR. *Pelaksanaan Fungsi Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat Pasca Pemilu 2014: Permasalahan Dan Upaya Mengatasinya*, 2(17), 291–307.
- Rifa'i, A. . (2023). Impact of work discipline on employee performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–8. <https://ip2i.org/jip/index.php/>
- Robbani, G. G., Kholil, K., & Sukwika, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Staf Fraksi PKS DPR RI. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*.
- Santoso, T., & Kurniawan, T. (2015). Analisis Kinerja Bagian Pengaduan Masyarakat Sekretariat Jenderal DPR RI. *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 31(1), 167. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i1.1305>
- Shahhosseini, V., & Sebt, M. H. (2011). Competency-based selection and assignment of human resources to construction projects. *Scientia Iranica*, 18(2), 163–180. <https://doi.org/10.1016/j.scient.2011.03.026>
- Shun, H.-Y. (2020). Human Resource Practitioner Professional Ability, Achievement Motivation and Management System Construction. *International Journal of Asian Social Science*, 10(9), 496–506.

- <https://doi.org/10.18488/journal.1.2020.109.496.506>
- Srutiningsih, N. N., Telagawathi, N. L. W. S., & Trianasari, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 382–400. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.634>
- Sukana, E. (2023a). Cholisshofi, N. S., & Bahiroh, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung. *Journal Of Managemen Small and Medium*.
- Sukana, E. (2023b). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Staf dan Tenaga Ahli di Fraksi PKS DPR RI. 15(1), 16–29.
- Sukoco, N. P. (2012). Peran Badan Legislasi Dalam Pembentukan Peraturan Daerah Inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jejaring Administrasi Publik. Th II. Nomor, 8*, 91–103.
- Susanto, M. (2019). The Legislative Role in The Budgeting Process in Indonesia (Peran Badan Legislatif Dalam Proses Penganggaran Negara Di Indonesia). *Negara Hukum: Membangun Hukum Untuk Keadilan Dan Kesejahteraan*, 9(2), 163–180. <https://doi.org/10.22212/jnh.v9i2.954>