

Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja

Aswar Alimin Abdullah^{1✉}, Baharuddin Latief²

Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polda Sulawesi Selatan. Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan Kinerja Anggota Polri Polda Sulawesi Selatan sejumlah 91 orang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan model analisis regresi linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Anggota Polri Polda Sulawesi Selatan. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja Anggota Polri Polda Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Kompetensi; budaya organisasi; disiplin kerja; kompensasi; kinerja anggota polisi

The influence of competence, organizational culture, work discipline and compensation on the performance

Abstract

This research aims to identify and analyze the influence of Competence, Organizational Culture, Work Discipline, and Compensation on the performance of the South Sulawesi Regional Police (Polda) members. The target population of this study consists of individuals associated with the performance of Polda South Sulawesi members, totaling 91 people, all of whom served as respondents using the Multiple Linear Regression analysis model. The results of this study indicate that all variables, namely Competence, Organizational Culture, Work Discipline, and Compensation, have a positive and significant simultaneous influence on the performance of Polda South Sulawesi members. Furthermore, it was found that Work Discipline is the most dominant factor that significantly influences the performance of Polda South Sulawesi members when examined individually.

Key words: Competence; organizational culture; work discipline; compensation; police performance

PENDAHULUAN

Di era teknologi ini, sumber daya manusia adalah pusat kelanjutan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk pengembangan kualitas kinerja di setiap organisasi. Organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi ini tidak mudah dilakukan, perlu memahami organisasi, perlu berkembang, butuh pengalaman dan ketelitian agar sumber daya manusia organisasi dapat dioptimalkan. Sebagai organisasi, Polri juga berkomitmen untuk menjaga kualitas sumber daya manusianya supaya bisa berfungsi secara normal. Bagi sebuah lembaga pemerintah menghadirkan sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional.

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja seseorang. Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Keberadaan SDM dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Melihat kenyataan tersebut, peran sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah kepada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Pergeseran peran sumber daya manusia dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional. Hal ini berarti bahwa, bukan hanya pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja yang diperlukan, akan tetapi sudah pada pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen kolektif. Kondisi ini sesuai dengan pendapat (Amang, 2014), bahwa tingkat efektifitas pengelolaan sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo & Haryanto, 2015). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Hasil penelitian As'ad (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Makassar.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai corporate culture. Budaya korporat, atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja, merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Berjalannya budaya organisasi secara optimal yaitu bagaimana seluruh anggota dalam suatu organisasi

atau lembaga mampu mentaati nilai-nilai norma yang ada pada organisasi. Peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian mengenai dampak dari budaya organisasinya kepada kinerja pegawainya seperti disampaikan Darma (2020) dan (Mirawati et al., 2018) mengidentifikasi pengaruh positif serta signifikan dari budaya organisasinya kepada kinerja pegawainya. Sedangkan hasil berbeda dinyatakan oleh Maabuat (2016) mengemukakan dimana budaya organisasinya memiliki dampak negatif serta tak memiliki signifikansi kepada kinerja pegawai.

Faktor lain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja seseorang adalah disiplin kerja. Dalam bekerja sehari-hari kedisiplinan seseorang masih menjadi suatu kendala dalam kinerja organisasi. Disiplin ialah perilaku terhadap perilaku serta tindakan yang sejalan kepada aturan organisasinya, tidak hanya yang dituliskan namun juga yang tak dituliskan (Moeheriono, 2009). Kedisiplinan yang maksimal wujud dari tingkat seseorang dalam bertanggungjawab yang dimilikinya atas sejumlah tugasnya. Kondisi tersebut sebagai pemacu motivasi bekerja dan pencapaian target organisasi. Aturan sangat penting dalam menciptakan ketertiban dan etos kerja dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Kesadaran pegawai untuk menampilkan kedisiplinan akan berdampak positif bagi kinerja organisasi. Kajian mengenai pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai diteliti oleh Suwanto (2019) dan Patmarina, Hepiana. et al. (2012) dimana memaparkan kedisiplinan dalam bekerja memiliki pengaruh yang baik serta signifikan kepada kinerjanya. Tetapi sebuah kajian dari penelitian dari Likdanawati (2018) menyatakan kedisiplinan dalam bekerja tak berpengaruh kepada kinerja pegawainya.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan suatu lembaga. Kompensasi penting bagi anggota polri karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja polri seharusnya dimiliki oleh suatu lembaga kepolisian atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty & Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seseorang akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi anggota polri harus terus diperhatikan agar anggota dapat menjadi sumber daya manusia yang handal untuk menghadapi persaingan global dan gerak dinamika kemajuan manajemen sumber daya manusia di Polda Sulawesi Selatan. Hal tersebut akan mendorong anggota untuk melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang bermanfaat terhadap dirinya dan organisasi. Penilaian terhadap kinerja para anggota perlu dilakukan, namun sayangnya penilaian terhadap kinerja anggota masih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja anggota, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung kinerja anggota polri pada Polda Sulawesi Selatan.

Kinerja utama polri yang tercatat pada Biro SDM Polda Sul-Sel dilakukan dengan cara memperbandingkan antara rencana capaian kinerja (target) dengan realisasi capaian kinerja pada program Biro SDM polda tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1.
Pengukuran Kinerja

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Terbangunnya postur Polda Sulsel yang profesional, bermoral, modern dan unggul melalui perubahan mind set dan culture set (Revolusi Mental)	Jumlah peserta seleksi calon TA / BA / AKPOL / SIPSS yang memenuhi syarat;	AKPOL : 25 SIPSS : 12 BA : 457 TA : 100	AKPOL : 7 SIPSS : 1 BA : 317 TA : 9	46.6% 20 % 48.7 % 9 %
	Jumlah personel Polri yang memiliki standar kompetensi sesuai bidang tugas dan jabatannya;	151 Orang	321 Orang	212 %
	Jumlah personel Polres yang memiliki postur cukup dengan rasio 1 : 575.	4 Polres	6 Polres	150%

Pada T.A. 2020 Polda Sulsel dihadapkan pada tantangan tugas yang semakin berat dan kompleks akan tetapi kita terus berupaya melakukan sinergi dengan segenap komponen masyarakat untuk menciptakan kondisi Sulawesi Selatan yang aman dan kondusif. Dengan dilaksanakannya Reformasi Birokrasi Polri maka pimpinan Polda Sulsel dalam membuat kebijakan dan strategi menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan kehidupan masyarakat, tata pemerintahan yang baik, perkembangan wilayah serta perkembangan Ilmu Pengetahuan dan teknologi guna mengakomodir tanggung jawab sebagai pengemban keamanan wilayah Polda Sulsel. Target tersebut dapat tercapai tentunya perlu mendapat respon yang positif dari seluruh Satuan Kerja baik bidang operasional maupun bidang pembinaan.

METODE

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi. Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja anggota Polri Polda Sulawesi Selatan. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survei yang di desain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja anggota Polri.

Sumber Data

Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan serta mengumpulkan kuesioner dari anggota Polri sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian ini. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan penyebaran kuesioner langsung kepada anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen-dokumen serta sumber-sumber lainnya yang berupa informasi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data laporan kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan, data jumlah personil, dan data-data lain yang dikeluarkan oleh Polda Sulawesi Selatan yang dianggap penting untuk kelengkapan informasi dalam penyusunan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri Polda Sulawesi Selatan sebanyak 959 anggota. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Sloving, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

Tabel 2.
Data Personil Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan

Personil	Jumlah Populasi	Sampel
Pamen	111	11
Pama	837	79
Bintara	11	1
Jumlah	959	91

Tabel di atas merupakan data personel Polda Sulsel yang diambil dari data di aplikasi SIPP yang menunjukkan bahwa jumlah DSP personel Polda Sulsel tahun 2022 sebanyak 959 orang terdiri dari personil Pamen sebanyak 111 orang, personil Pama sebanyak 837 orang, dan personil Bintara sebanyak 11 orang. Karena populasi keseluruhan berjumlah cukup besar, sehingga tidak mungkin untuk meneliti keseluruhan maka diambil sampel untuk dianalisa, berdasarkan rumus Slovin maka ditentukan sampelnya sebanyak 91 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson product moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan Software IBM SPSS Ver. 21, dengan ketentuan atau dasar pengambilan keputusan apabila $r_{hitung} > r_{table}$ maka dinyatakan valid.

Tabel 3.
Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Item	Corrected item Total Correlation	Keterangan
Kinerja Anggota Polri	Y.1	751	Valid
	Y.2	728	Valid
	Y.3	731	Valid
	Y.4	730	Valid
	Y.5	730	Valid
Kompetensi	X1.1	747	Valid
	X1.2	613	Valid
	X1.3	845	Valid
	X1.4	624	Valid
	X1.5	863	Valid
	X1.6	845	Valid
	X1.7	463	Valid
	X1.8	669	Valid
	X1.9	863	Valid
	X1.10	550	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	708	Valid
	X2.2	458	Valid
	X2.3	757	Valid
	X2.4	579	Valid
	X2.5	760	Valid
Disiplin	X3.1	702	Valid
	X3.2	697	Valid
	X3.3	343	Valid
	X3.4	691	Valid
	X3.5	655	Valid
Kompensasi	X4.1	825	Valid
	X4.2	550	Valid
	X4.3	542	Valid
	X4.4	430	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diperoleh nilai r hitung dari dua puluh sembilan item pernyataan/pertanyaan berada antara 0,343 sampai 0,863, dimana nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas penelitian diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha variabel tersebut lebih besar dari 0,70, dan setelah dilakukan pengujian reliabilitas data dengan bantuan Software IBM SPSS Ver. 21 maka diperoleh hasil sesuai tabel berikut ini:

Tabel 4.
Uji Reliabilitas

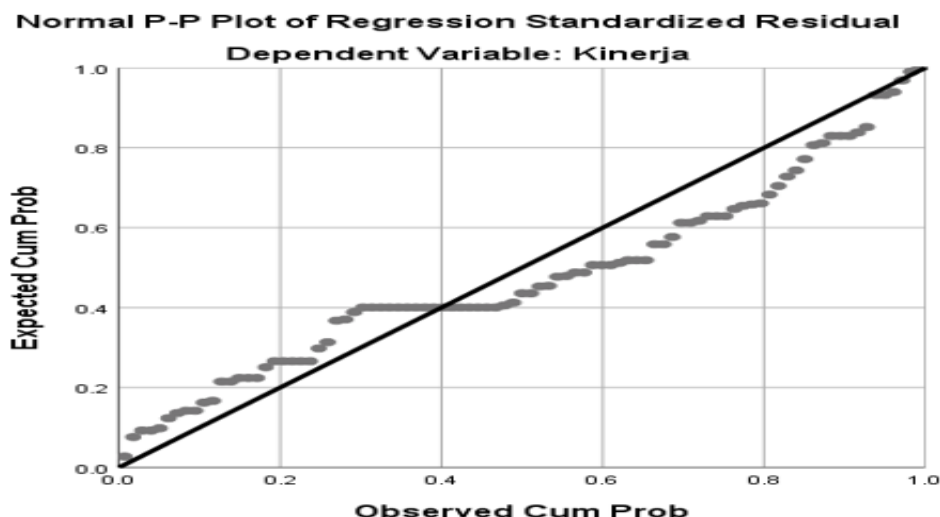
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,921	Cronbach's Alpha > 0,70 maka reliable	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0,844		Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0,821		Reliable
Kompensasi (X4)	0,776		Reliable
Kinerja Anggota (Y)	0,891		Reliable

Hasil uji reliabilitas instrumen dari kelima variabel diperoleh nilai Cronbach's Alpha berada antara 0,776 sampai 0,921, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,70 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari kelima variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

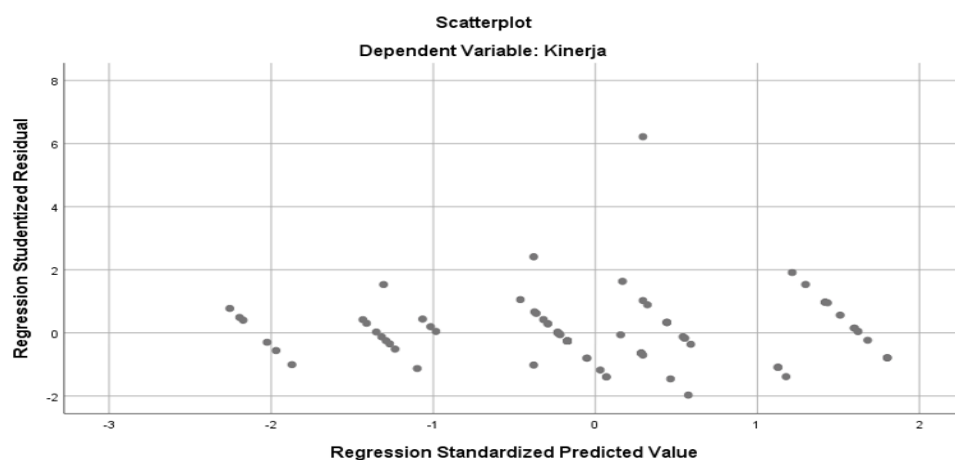


Gambar 1.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian grafik normal probability plot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arus garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode grafis ini menunjukkan model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar hasil uji heterokedastisitas, grafik scatterplot di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu secara jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,450 + 0,323X_1 + 0,295X_2 + 0,324X_3 + 0,178X_4$$

β_0 = diperoleh dari nilai -0,450 yang menyatakan bahwa besarnya Kinerja anggota Polri Polda Sulawesi Selatan menurun jika variable kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2), disiplin kerja (X_3), dan kompensasi (X_4) dalam posisi konstan.

$\beta_1 = 0,323$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan Kinerja anggota dalam melakukan aktivitas sesuai tugas pokok dan fungsi anggota Polri Polda Sulawesi Selatan. Nilai probabilita = 0,000 atau kecil dari 0.005, dengan demikian variabel X1 dapat dipakai untuk melakukan analisis pengujian hipotesis.

$\beta_2 = 0,295$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi anggota Polri Polda Sulawesi Selatan, dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan kegiatannya pada polda Sulawesi Selatan, Nilai probabilita = 0,000 atau kecil dari 0.005, dengan demikian variabel ini dominan berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri Polda Sulawesi Selatan karena memiliki koefisien Beta Standardized terbesar dapat dipakai untuk melakukan analisis pengujian hipotesis.

$\beta_3 = 0,324$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki anggota, dapat meningkatkan kinerja anggota polri dalam melakukan kegiatannya pada polda Sulawesi Selatan, Nilai probabilita = 0,001 atau lebih besar dari 0.005, dengan demikian variabel X3 Variabel ini dapat dipakai untuk melakukan analisis pengujian hipotesis.

$\beta_4 = 0,178$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa kompensasi yang dimiliki anggota, dapat meningkatkan kinerja anggota polri dalam melakukan kegiatannya pada polda Sulawesi Selatan, Nilai probabilita = 0,001 atau lebih besar dari 0.005, dengan demikian variabel X4 Variabel ini dapat dipakai untuk melakukan analisis pengujian hipotesis.

Oleh karena hasil analisis sesuai Tabel Anova terlampir, nilai probabilita $P = 0.000$ adalah lebih kecil dari 0.05, maka secara serentak variabel X1, X2, X3, dan X4 berpengaruh nyata terhadap kinerja anggota polri (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima.

Selanjutnya, analisis parsial dengan SPSS 25 memperlihatkan hasil bahwa koefisien dari Disiplin Kerja (X3) yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja anggota (Y). Sehubungan dengan itu, maka hipotesis kedua penelitian ini diterima.

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Tabel 5.
Hasil Uji t

Variabel	t – hitung	t – tabel	Sig.
Kompetensi (X1)	3,295	1.662	0,000
Budaya Organisasi (X2)	2,933		0,000
Disiplin Kerja (X3)	3,232		0,000
Kompensasi (X4)	2,737		0,000

Hasil perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji t atau parsial terhadap variabel kemampuan (X1) didapatkan thitung sebesar 6,123 lebih besar dari ttabel 1,662 atau dari signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel job description (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polri (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa job description yang semakin baik, akan meningkatkan Kinerja Anggota Polri;

Uji t atau parsial terhadap variabel motivasi (X2) didapatkan thitung sebesar 3,493 lebih besar dari ttabel 1,662 atau dari signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel pengalaman (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polri (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman yang semakin banyak, akan meningkatkan Kinerja Anggota Polri; dan Uji t atau parsial terhadap variabel disiplin kerja (X3) didapatkan thitung sebesar 2,635 lebih besar dari ttabel 1,662 atau dari signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel penempatan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polri (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja yang semakin baik, akan meningkatkan Kinerja Anggota Polri.

Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Polri

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Artinya bahwa, peningkatan Kompetensi anggota akan diikuti dengan peningkatan kinerja, begitupun sebaliknya penurunan Kompetensi anggota akan diikuti dengan menurunnya kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi mempengaruhi kinerja anggota polri secara positif atau searah dan signifikan.

Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan responden yang mengatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja anggota polri polda Sul-Sel. Di

sampling, itu juga dibuktikan oleh hasil analisis statistik regresi berganda yang ditunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan melalui nilai $t_{hitung} = 3,295$ dengan probabilitas $= 0,001 < 0,005$.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari persentase pengaruhnya masih ada sekelompok anggota yang tidak sesuai Kompetensi dari masing-masing anggota, sehingga masih memerlukan adanya upaya perbaikan dan peningkatan pengetahuan melalui diklat secara kontinyu dan berkesinambungan. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan akan mampu menciptakan peningkatan pengetahuan yang dapat meningkatkan penguatan pemberdayaan para anggota

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azmi & Serang (2019), Rusmana et al. (2021), dan Pojoh et al. (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tingkat Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pojoh et al mengemukakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja anggota polri sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kesesuaian Kompetensi formal dengan tupoksi, kesesuaian jurusan, kesesuaian Budaya organisasi, Kompetensi yang dapat memberikan perubahan dan tambahan pemahaman dan dapat meningkatkan prestasi kerja para anggota.

Kompetensi adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Oemar, 2007). Dengan demikian, Kompetensi merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang sedang dihadapi oleh organisasi besar. Beberapa tantangan-tantangan yang sering ditemui yakni terkait dengan perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran atau rotasi dari tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polri

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara langsung budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polri berdasarkan kenyataan yang ditemukan di tempat penelitian. Alasan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dikarenakan indikator dari budaya organisasi berupa integritas, identitas, tanggungjawab, kedisiplinan, dan orientasi hasil seluruhnya dapat mengaktualisasikan dengan baik penerapan budaya organisasi, sehingga penerapan budaya organisasi ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Anggota dalam menjalankan aktivitas kerjanya mengamalkan nilai filosofi yang menjadi kebiasaan normatif yang mengikat bagi setiap anggota polri untuk meningkatkan kinerjanya sesuai pencapaian hasil. Itulah yang menjadi alasan bahwa budaya organisasi yang diterapkan selama ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kenyataan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja belum maksimal teraktualisasikan dengan baik, dalam kenyataan masih ada anggota yang tingkat integritasnya rendah yaitu tingkat kejujuran dalam menjalankan tupoksinya kurang maksimal dalam memberikan hasil kerja, anggota masih melakukan penyimpangan dari pekerjaan yang benar dan tidak sesuai dengan pencapaian hasil kerja dan juga ketidakjujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Nasir et al. (2021) dan Muttaqin & Hermaningsih (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri

Pengaruh kedisiplinan terhadap anggota polri pada polda berdasarkan hasil penelitian ini menekankan pada bagaimana penerapan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota polri. Fokus utama dari kedisiplinan adalah diharapkan adanya ketaatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku tersebut dan di samping itu, juga adanya perlakuan yang sesuai jika anggota dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sanksi bagi mereka yang melanggar ketentuan tersebut.

Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan responden yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja anggota polri pada Polda Sul-Sel.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari persentase pengaruhnya masih ada sekelompok anggota yang melaksanakan tugasnya memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sehingga masih memerlukan adanya upaya perbaikan dan

peningkatan kesadaran secara kontinyu dan berkesinambungan. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan akan mampu menciptakan peningkatan disiplin yang dapat meningkatkan penguatan pemberdayaan anggota polri pada Polda Sul-Sel.

Hasil penelitian ini dapat dikatakan mendukung konsep teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2002), yang mengatakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap dan perilaku yang dapat ditunjukkan oleh setiap pekerja dalam mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, penelitian ini juga telah mendukung hasil penelitian Fatmawati (2003), yang menemukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas teknis pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros dan juga hasil penelitian Laosoh et al. (2022), yang menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Una-Una, Kabupaten Tojo Una-Una, Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Anggota Polri

Pembahasan pengaruh kompensasi terhadap kinerja anggota, diperoleh hasil temuan yang menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Anggota dalam menjalankan tugasnya selalu mengharapkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja yang pantas dan layak untuk diterima.

Kompensasi yang memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota sesuai dengan kenyataan dan aktivitas yang dilakukan dalam kesehariannya. Indikator gaji merupakan wujud pemberian kompensasi yang diberikan sesuai dengan pangkat berdasarkan tanggungjawab kerja. Pemberian gaji merupakan harapan dan tuntutan dari setiap anggota yang bekerja untuk senantiasa mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.

Pemberian insentif ini merupakan wujud dari kompensasi balas jasa yang diterima oleh setiap anggota atas kebijakan pimpinan sesuai dengan hasil kerja yang ditunjukkan pemberian insentif yang diberikan menjadi penting dan perlu untuk menambah sumber pendapatan selain gaji pokok yang telah ditetapkan, sehingga insentif yang diberikan dapat mendorong anggota merasa terpenuhi harapannya. Dengan kata lain pemberian insentif yang pantas dan layak sesuai hasil kerja yang diperoleh memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sahariati et al. (2020) dan Putri et al. (2021), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, akan dapat disajikan beberapa kesimpulan dari keseluruhan analisis yaitu sebagai berikut:

Secara simultan keempat variabel bebas, yakni kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri Polda Sulawesi Selatan. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri Polda Sulawesi Selatan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri Polda Sulawesi Selatan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri Polda Sulawesi Selatan. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri Polda Sulawesi Selatan. Faktor disiplin kerja paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja anggota Polri Polda Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amang, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis dan Pemerintahan) (Cetakan Pe, Vol. 1)*. CV. Indo Media Makassar.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70.
- Darma, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Langsa. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(1), 92–99. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2739>
- Fatmawati. (2003). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap prestasi Kerja Petugas Teknis pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Tesis Program Studi Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Tidak Dipublikasikan.
- Laosoh, L. S., Moonti, U., Sudirman, S., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(3), 1615. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.3.1615-1620.2022>
- Likdanawati. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1), 17–22.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Padadispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 219–231.
- Mirawati, D., Malik, Z. A., & Ibrahim, M. A. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Membayar Zakat Profesi Karyawan RSUD Tanjungpandan Belitung. *Hukum Ekonomi Syariah*, 4(No. 2), 574–581.
- Moehersono, E. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi 1)*. Ghalia Indonesia.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Muttaqin, R., & Hermaningsih, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 5(2), 76. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p76-88>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Notoatmodjo, S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Oemar, H. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan: Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan 6)*. Bumi Aksara.
- Patmarina, Hepiana., Erisna, N., & Fransiska. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19.

- Pojoh, T. P., Tewal, B., & Moniharapon, S. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttengo. *Jurnal EMBA*, 2(4), 424–434.
- Putri, A. K., Chalid, L., & Gani, A. A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Makassar. 4(2), 130–139.
- Rusmana, M., Mursalim, M., & Hajering, H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sulawesi Tengah. *Journal of Accounting and Finance*, 2(1), 1–16. <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jaf/article/view/606>
- Sahariati, S. B., Kamase, J., Suriyanti, & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Raya Lestari II. *YUME : Journal of Management*, 3(1), 165–172. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix234>
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>