

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRI UNIT BINMAS DAN RESKRIM POLSEK CIKARANG BARAT

Devi Harum Sari¹⁾ dan Hery Wihasnanto²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: deviharumsari0295@gmail.com¹⁾; herrywihasnanto@gmail.com²⁾

Submit : 15 Juli 2024, Review : 29 November 2024, Publish : 10 Desember 2024

ABSTRACT

The purpose to analyze the influence of competency and work discipline on the performance of National Police personnel in the Binmas & Criminal Investigation Unit of West Cikarang Police. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The sampling technique used a saturated sample. The analytical method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results showed that in simultaneous or partially ways the competency and work discipline on performance of National Police personnel in the Binmas & Criminal Investigation Unit of West Cikarang Police.

Keywords: Competency (;) Work discipline (;) Performance personnel

ABSTRAK

Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Polri Unit Binmas & Reskrim Polsek Cikarang Barat. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara berganda maupun sederhana kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polri Unit Binmas & Reskrim Polsek Cikarang Barat.

Kata Kunci: Kompensasi (;) Disiplin kerja (;) Kinerja personel

PENDAHULUAN

Satuan tugas Binmas sebagaimana merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Binmas bertugas melaksanakan Pembinaan Masyarakat yang meliputi kegiatan penyuluhan masyarakat, pemberdayaan perpolisian masyarakat (POLMAS), melaksanakan koordinasi, pengawasan dan pembinaan terhadap bentuk-bentuk pembinaan swakarsa (pam swakarsa), Kepolisian Khusus (POLSUS), serta kegiatan kerjasama dengan organisasi, lembaga, instansi, dan/atau tokoh masyarakat guna meningkatkan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas, Binmas menyelenggarakan fungsi: (1) Pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan. (2) pengembangan peran serta masyarakat dalam pembinaan keamanan, ketertiban dan perwujudan kerja sama Polres dan masyarakat. (3) pembinaan dibidang ketertiban

masyarakat terhadap komponen masyarakat antara lain remaja, pemuda, wanita dan anak. (4) pembinaan teknis, pengkoordinasian, dan pengawasan Polsus serta satuan pengamanan (satpam). (5) pemberdayaan kegiatan polmas yang meliputi pengembangan kemitraan dan kerja sama antara polres dengan masyarakat, organisasi, lembaga, instansi, dan/atau tokoh masyarakat. Kemudian Satreskrim bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Satreskrim menyelenggarakan fungsi: (1) Pembinaan teknis terhadap administrasi penyelidikan dan penyidikan, serta identifikasi dan laboratorium forensik lapangan; (2) Pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (3) Pengidentifikasian untuk kepentingan penyidikan dan pelayanan umum; (4) Penganalisisan kasus beserta penangannya, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Satreskrim; (5) Pelaksanaan pengawasan penyidikan tindak pidana yang dilakukan oleh penyidik pada unit reskrim Polsek dan Satreskrim Polres; (6) Pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS baik di bidang operasional maupun administrasi penyidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (7) Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum dan khusus, antara lain tindak pidana ekonomi, korupsi, dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Polres.

Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan personil diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga personil yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja personel yang baik pula.

Kinerja personel adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang personil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh personel maupun organisasi. “Organisasi menginginkan kinerja personil yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, personil berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Pendapat Hasibuan (2016), kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007), kinerja yaitu “hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari petugas serta organisasi bersangkutan”.

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja karyawan adalah: 1) “Kualitas kerja, Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan; 2) Kuantitas; Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; 3) Ketepatan waktu; Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang

dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; 4) Efektifitas; Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya; dan 5) Kemandirian; Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Penelitian ini dilaksanakan di Polsek Cikarang Barat Unit Binmas dan Reskrim. Kinerja personel yang terdapat dalam Polsek Cikarang Barat Unit Binmas dan Reskrim merupakan hasil dari setiap kinerja personel yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja personel Polsek Cikarang Barat Unit Binmas & Reskrim secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Polsek Cikarang Barat Unit Binmas & Reskrim dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Berhasilnya pencapaian kinerja personel Polsek Cikarang Barat Unit Binmas dan Reskrim tidak terlepas dari kinerja Personel Polsek Cikarang Barat Unit Binmas dan Reskrim. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja personel adalah dengan cara memerhatikan kompetensi personel. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya”.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan personel di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi personel dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada personel yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. Menurut Sudarmanto (2015), kompetensi “sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan”. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) kompetensi “sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, efisien.

Indikator dari kompetensi menurut Menurut Spencer dan Spencer (1993), yang dikutip dari Wibowo (2014), menyatakan sebagai berikut: 1) “Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan Tindakan; 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi; 3) Konsep diri adalah sikap, nilai – nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang; 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik; dan 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual”.

Polsek Cikarang Barat Unit Binmas dan Reskrim memiliki personel dengan kompetensi yang saling mendukung antara motivasi, sifat, pendidikan yang dimiliki,

pengalaman kerja, dan keterampilan. Faktor lain yang memengaruhi kinerja personel adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi personil yang berpengaruh terhadap instansi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh personil saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya instansi menetapkan hukuman bagi personilnya.

Menurut Simamora (2016), disiplin adalah “prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Sedangkan Hasibuan (2016), bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sudarmanto (2015), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan personil, diantaranya: 1) “Ketepatan waktu, para personel datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik; 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan; dan 3) Tanggung jawab tinggi: personel yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor: personil memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi

Berdasarkan permasalahan tersebut tentang adanya beberapa personil yang memiliki kinerja rendah, kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan disiplin kerja yang rendah, maka alasan tersebut yang mendasari untuk dilakukan penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Polri Unit Binmas & Reskrim Polsek Cikarang Barat.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 37 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 37 personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat. Metode analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan kompetensi dari 37 responden, dengan jumlah 10 butir pernyataan, disiplin kerja dengan jumlah 8 butir pertanyaan, dan kinerja personel dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja personel Polri membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Kompetensi	0.677	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.757	0.600	Reliabel
Kinerja Personel	0.723	0.600	Reliabel

Sumber: data primer, diolah SPSS V.26 tahun 2024

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kompetensi	0,966	0,933	0,627	0,261	0,020	0,05
Disiplin Kerja				0,933	0,000	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 234,980 > 3,276

Keterangan: Variabel Kinerja_Personel

Sumber: data primer diolah SPSS V.26 (2024)

$$Y = 0,627 + 0,261.X_1 + 0,933.X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, Nilai F hitung sebesar 234,980 lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,276, artinya secara bersama-sama kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat atau dengan menggunakan F signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.933, artinya kompetensi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 93,3% kepada kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat, sedangkan sisanya sebesar 6,7% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,261 artinya jika ada peningkatan kompetensi satu kali, maka kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat akan meningkat sebesar 0,261 kali atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah.



Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,933, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat akan meningkat sebesar 0,933 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kompetensi tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kompetensi	0,900	0,809	1,101	1,003	0,000	0,05
Pengujian Signifikan						
t hitung > t tabel = 12,185 > 2,030						
Keterangan: Variabel Kinerja_Personel						
Sumber: data primer diolah SPSS V.26 (2024)						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 1,101 + 1,003 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 3, nilai r sebesar 0,900, artinya ada hubungan yang signifikan kompetensi dengan kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.809, artinya kompetensi memberikan kontribusi sebesar 80,9% kepada kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat, sedangkan sisanya sebesar 19,1% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat. Koefisien regresi kompetensi sebesar 1,003, artinya jika ada peningkatan kompetensi satu kali, maka kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat akan meningkat sebesar 1,003 kali, atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Disiplin Kerja	0,959	0,921	2,798	1,190	0,000	0,05
Pengujian Signifikan						
t hitung > t tabel = 20,147 > 2,030						
Keterangan: Variabel Kinerja_Personel						
Sumber: data primer diolah SPSS V.26 (2024)						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 2,798 + 1,190 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 4, nilai r sebesar 0,959, artinya ada hubungan yang signifikan disiplin kerja dengan kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang



Barat pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.921, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 92,1% kepada kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat, sedangkan sisanya sebesar 7,9% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti,

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja personel Polri Unit Binmas & Reskrim Polsek Cikarang Barat. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 1,190, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat akan meningkat sebesar 1,190 kali, atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kompetensi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suarniti dan Bagia (2022) dan Sitompul *et al*, (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dapat mendukung peningkatan kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat. Hal ini dikarenakan bahwa personel Polri secara konsisten memikirkan keberhasilan dalam bertugas, komandan mendorong personel polri untuk mengerahkan kemampuan, personel Polri konsisten terhadap situasi di lapangan, memiliki respon yang cepat reaksi atas kejadian, kepercayaan diri personel Polri sangat meyakinkan, hampir setiap situasi kejadian dapat ditangani dengan baik, memiliki pengetahuan yang spesifik di bidangnya, mempunyai keterampilan tersendiri dalam melaksanakan tugas, memiliki kemampuan mental yang baik dan memiliki pemikiran yang cerdas dalam bertugas. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harwina, (2022) dan Syabandiyah dan Ekawaty (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat. Hal ini dikarenakan bahwa personel Polri tepat waktu dalam bertugas, melaksanakan tata tertib dalam bertugas, selalu hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, memiliki disiplin kerja yang baik, senantiasa menyelesaikan tugas yang diembannya, bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan, taat terhadap aturan kantor dan selalu menggunakan tanda pengenal sebagai identitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maduningtias, *et al*, (2020) dan Tritanti dan Hermana (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yang dapat di sampaikan sebagai berikut: 1) Peningkatan kompetensi dan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat. 2) Peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat. 3) Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja personel Polri Unit Binmas dan Reskrim Polsek Cikarang Barat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, sertka kesimpulan, ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu antara lain: 1) Sangat penting bagi personel Polri untuk selalu meningkatkan kompetensi personel Polri melalui pelatihan dengan memperbanyak keikutsertaan personel Polri mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan oleh Polres maupun oleh Polda Jabar maupun oleh instansi lain yang relevan dengan tugas personel Polri. 2) Perlunya mendorong personel Polri untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi untuk lebih memperluas wawasan keilmuan. 3) Bagi penelitian selanjutnya yang berkeinginan meneliti tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap karyawan personel Polri, disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang lebih bervariasi dalam membahas yang berhubungan dengan kinerja personel Polri di tingkat Polda, Polres dan Polsek, serta menambahkan jumlah sampel lebih banyak lagi agar hasilnya lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Harwina, Yulia. (2022). "The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Companies". *Internasional Journal of Management and Business Applied*. Vol. 1 No. 1, 2022. Page 1-8.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Maduningtias, Lucia., Mogi, Agustina., Suherman, Herry dan Apriansyah, Muger. (2020). "The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Subur Semesta In Jakarta". *Humanities, Management and Science Proceedings*. Vol. 1 No. 1. November 2020. Page: 332-339.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sitompul, Sophia Nursauli., Ali, Syarif dan Rialmi, Zackaria. (2021), "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Prindustria RI". *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 2, 2021.Hal 918-928.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models for Superior*



Performance. Canada: John Wiley & Sons, Inc

Suarniti, NKS dan Bagia, IW (2022), “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *Bisma: Jurnal Manajemen* Vol. 8 No. 1, April 2022. Hal 81-89.

Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Syabandiyah, Tabila dan Ekawaty, Novian. (2022), “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang”. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. Vol. 9 No. 10 Tahun 2022. Hal 3800-3814.

Tritanti, Ca Meishyta dan Hermana, Cecep. (2022), “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II Kabupaten Purwakarta”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 24 No. 1, Feb. 2022. Hal. 49-57.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta: Penerbit PT. Rajawali Pers.

