

PENGARUH PENILAIAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PORSENIL POLRI DI SAT RESKRIM POLRES GOWA

Aan Singgih¹, Azhary Ismail², Baharuddin³

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

aansinggih159@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penilaian (X1) dan disiplin (X2) secara parsial terhadap Kinerja Personil Polri di Sat Reskrim Polres Gowa. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan seluh sampel yang berjumlah 43 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas dan asumsi heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan, Ini berarti bahwa Penilaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Polri di Sat Reskrim Polres Gowa serta hipotesis Kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan, ini berarti bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Polri di Sat Reskrim Polres Gowa.

Kata Kunci: Penilaian, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan sebuah entitas pemerintahan yang terintegrasi dalam kerangka Negara Republik Indonesia. Seperti halnya lembaga negara lainnya, Polri memiliki peran dan fungsi yang bervariasi, namun tujuan intinya adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat guna mencapai tujuan bersama, yaitu menciptakan masyarakat yang aman, adil, sejahtera, dan makmur. Peran Polri sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 adalah sebagai alat negara yang memiliki tanggung jawab dalam menjaga dan memelihara keamanan serta ketertiban masyarakat, melaksanakan penegakan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat dengan tujuan memelihara stabilitas dan ketertiban di dalam Negara.

Peran utama Polri dalam masyarakat dapat dikategorikan sebagai pelayanan publik (*public service*) yang memiliki implikasi yang sangat mendasar pada organisasi yang menyediakan layanan tersebut. Kinerja organisasi dapat diwujudkan dalam bentuk produk, layanan, atau kombinasi keduanya (Adhari, 2021).

Fenomena Penilaian yang terjadi di Sat Reskrim Polres Gowa yang didapatkan dalam pengamatan peneliti yaitu seringkali Penilaian yang diterima karyawan banyak

mengandung unsur subjektivitas dan dapat dikatakan tidak lagi memberikan gambaran keseluruhan kinerja personil polri yang berimbas pada Kinerja personil polri. Fenomena selanjutnya yang terjadi di Sat Reskrim Polres Gowa, kurangnya kesadaran personil polri akan komitmen organisasi berimbas dengan tidak tercapainya tujuan organisasi, dan kurangnya loyalitas personil polri terhadap satuan kerja. Oleh karena itu, penerapan disiplin kepada personil polri akan mampu menumbuhkan rasa puas personil polri dalam bekerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Apakah penilaian berpengaruh terhadap Kinerja Personil Polri di Sat Reskrim Polres Gowa?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Personil Polri di Sat Reskrim Polres Gowa?

Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian terhadap Kinerja Personil Polri di Sat Reskrim Polres Gowa
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja Personil Polri di Sat Reskrim Polres Gowa.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Sebagai bahan masukan dalam mengadakan perbaikan dan sebagai bahan pertimbangan bagi Sat Reskrim Polres Gowa dalam pemecahan masalah mengenai Pengaruh Penilaian dan Disiplin Terhadap kinerja Personil Polri di Sat Reskrim Polres Gowa.
2. Manfaat Praktis
Dan bagi pihak lain khususnya dalam lingkungan perguruan tinggi penulis mengharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan dalam memberikan informasi dalam menunjang Kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat dua kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Wahjono, 2015)

3. Peran Strategik Manajemen Sumber Daya Manusia

Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai staffing, coordinating yang dilakukan oleh bagian personalia saja

Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi sumber daya manusia bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh keberhasilan

PENILAIAN

1. Pengertian Penilaian

Penilaian merupakan cara perusahaan mengevaluasi hasil kerja karyawannya yang dilakukan pada suatu periode tertentu secara sistematis, teratur dan cermat. Hasil Penilaian tersebut dapat dijadikan dasar kenaikan dan penurunan jabatan, kompensasi, sumber mutasi karyawan, penentuan program pelatihan dan pengembangan dan dapat mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan.

2. Tujuan penilaian

Menurut Hasibuan dalam (Dewi, 2016), tujuan dan kegunaan Penilaian adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur Kinerja yaitu sejauh mana pegawai bias sukses

- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.
- 6) ebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, manager, administrator) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan- kelemahan masa lalu dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 9) Sebagai criteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bias sebagai bahan pertimbangan agar diikut sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

3. Manfaat penilaian kinerja

Penilaian menurut Rivai dalam (Maulida, 2019) ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan atau organisasi, khususnya manajemen SDM yaitu:

- 1) Perbaikan prestasi, umpan balik pelaksanaan kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki prestasi karyawan.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk Kinerjayang lalu.
- 3) Evaluasi proses staffing. Prestsi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 4) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Terkadang Kinerjadi pengaruhi oleh faktor di luar lingkungan pekerjaan seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal pribadi lainnya.
- 5) Umpan balik SDM. Prestasi yang baik atau jelek diseluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

4. Indikator penilaian kinerja

Menurut Hasibuan (2015) indikator yang dinilai dalam Penilaian adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja: Kualitas dan Kuantitas Kerja yang dapat di hasilkan karyawan.
- 2) Kejujuran: Kejujuran dalam mematuhi peraturan-peraturan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi
- 3) Kreativitas: Kemampuan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih percaya diri dan sesuai yang diharapkan.
- 4) Kerjasama: Kesiediaan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain baik secara vertical maupun horizontal.
- 5) Tanggung Jawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.

DISIPLIN KERJA

1. Pengertian disiplin

Menurut Syahputra et al., (2020) disiplin adalah Kesadaran, kesiediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau norma- norma sosial yang berlaku. Di mana kesadaran adalah sikap seseorang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Arifin, (2017) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

2. Unsur- unsur kedisiplinan

a) Sikap

Sikap merupakan bagaimana seseorang melakukan sesuatu dalam menghadapi lingkungan di sekitarnya. Sikap juga memberikan pengarahan pada perilaku yang memuat unsur- unsur emosional dan kesiapan untuk berperilaku tertentu

b) Perilaku

Dwiputri, (2016) mengemukakan bahwa “perilaku adalah keseluruhan tabiat dan sifat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tingkah lakunya berupa kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku sebagai anggota organisasi. Tingkah laku tersebut ditunjukkan dengan semakin rendahnya tingkat absensi, semakin rendahnya tingkat perputaran tenaga kerja, dan produktivitas makin tinggi.

3. Tipe pembinaan disiplin kerja

a) Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti beberapa standard dan aturan, sehingga penyelewengan– penyelewengan dapat dicegah.

b) Disiplin Korektif. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menanggapi pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk

menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Maksud dari pendisiplinan ini adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Kegiatan disiplin korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

- c) Disiplin Progresif. Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran- pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan

4. Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Keteladanan pimpinan
- c) Balas jasa
- d) Keadilan
- e) Kepatuhan terhadap Aturan dan Kebijakan

KINERJA

1. Pengertian kinerja

Kinerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara dalam (Rasna, 2023) Kinerja(kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2. Aspek-aspek kinerja

Adapun aspek-aspek yang dari Kinerjamenurut (Febrianto et al., 2019) yaitu sebagai berikut:

- a) Kualitas, kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya termasuk juga kompetensi, ketelitian, ketekunan, dan dapat dipercaya serta kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- b) Kuantitas, meliputi output atau pengeluaran dan target kerja.
- c) Kuantitas juga berhubungan dengan absensi, apakah karyawan selalu masuk atau tidak, terlambat atau sering absen dengan berbagai alasan.
- d) Waktu menyelesaikan. Bagaimana karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya, apakah dengan waktu yang cukup lama atau waktu yang cepat dan benar.
- e) Tingkat efektivitas, meliputi ketepatan dan kemampuan dalam mengambil keputusan, kecepatan berfikir dan bertindak dalam bekerja.
- f) Kemandirian. Melakukan pekerjaan tanpa menggantungkan pada orang lain dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya.
- g) Tingkat keterlibatan, dapat dilihat dari loyalitas, efektivitas yang dilakukan, bagaimana ini dapat berpegaruh pada kinerja

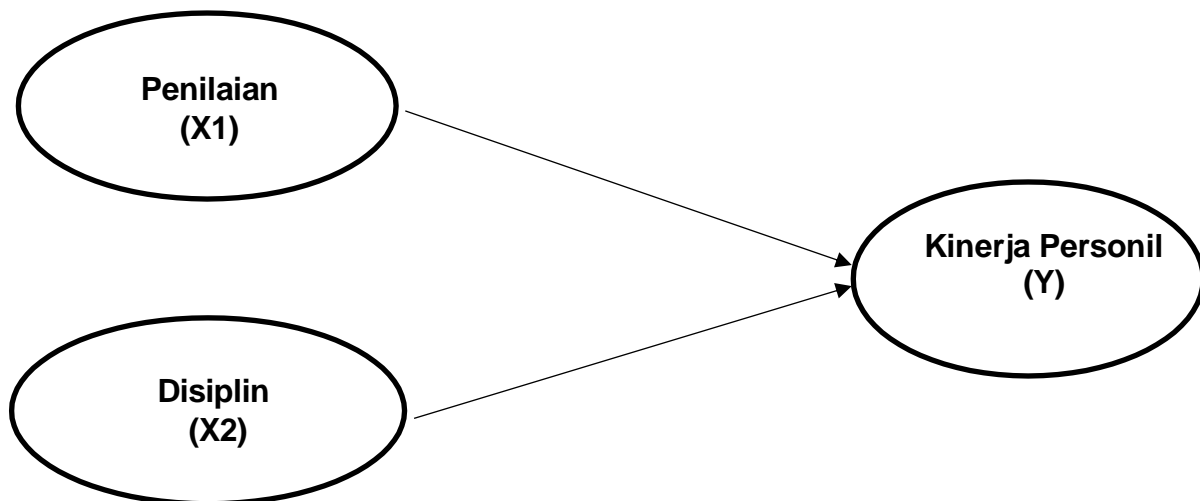
3. Indikator kinerja

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan indikator Kinerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Kerja. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas kerja. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
- 3) Keandalan. Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.
- 4) Inisiatif. Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
- 5) Produktivitas: Mengukur jumlah output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Contoh: jumlah unit produk yang dihasilkan, jumlah proyek yang diselesaikan

Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga bahwa Penilaian belum berpengaruh terhadap kinerja Personil Polri di Sat Reskrim Polres Gowa.

H2 : Diduga bahwa Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja Personil Polri di Sat Reskrim Polres Gowa

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data menurut Sugiyono (2017) merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sat Reskrim Polres Gowa yang bertempat di Jl. Syamsuddin Tunru No.58, Sungguminasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 92111. Penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 bulan, dimulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2024.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2017), bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah personil Polri Sat Reskrim Polres Gowa yang berjumlah 43 personil Polri.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu sample jenuh yang dimana sampel mewakili jumlah populasi. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 personil polri.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Observasi.

Menurut Sugiyono (2017), Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2017).

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan, Ini berarti bahwa Penilaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Polri di Sat Reskrim Polres Gowa serta hipotesis Kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan, ini berarti bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Polri di Sat Reskrim Polres Gowa.

a) Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	Keterangan
Penilaian (x1)	X1.1	0,830	Valid
	X1.2	0,825	Valid
	X1.3	0,831	Valid
	X1.4	0,681	Valid
Disiplin(x2)	X2.1	0,798	Valid
	X2.2	0,809	Valid
	X2.3	0,747	Valid
	X2.4	0,789	Valid
Kinerja (y)	Y1	0,685	Valid
	Y2	0,737	Valid
	Y3	0,669	Valid
	Y4	0,727	Valid

Sumber: Data olahan SPSS (2024)

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Penilaian dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja) (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Penilaian (X1)	0,802	Reliabel
Disiplin(X2)	0,796	Reliabel
Kinerja (Y)	0,662	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS (2024)

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel (X1) Penilaian dengan koefisien alpha sebesar 0,802 dan variabel (X2) Disiplin dengan koefisien alpha sebesar 0,796 dan variabel terikat (Kinerja) dinyatakan dengan koefisien alpha sebesar 0,610 dinyatakan reliabel karena Koefisien alpha > (0,60). Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah handal, dalam artian telah lulus uji Instrumen dengan menggunakan uji reliabilitas.

c) Uji t (parsial)

Tabel 4.13 Hasil uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-1.495	1.336		
Penilaian	.560	.089	.516	6.280	.000
Disiplin	.471	.105	.368	4.481	.000

Sumber: Data olahan SPSS (2024)

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas t-hitung dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai thitung > t-tabel sebesar 1.986 (nilai ini diperoleh dari MsExcel =TINV (5%;90) lalu enter) maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel 4.13 diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1) Pengaruh Penilaian terhadap kinerja

Pernyataan Hipotesis Pertama

H0 : tidak ada pengaruh yang signifikan dari Penilaian terhadap kinerja

H1 : ada pengaruh yang signifikan dari Penilaian terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel 14 untuk penilaian kerja (X1) dengan nilai thitung (6.280) > ttabel (1.986) serta nilai signifikannya sebesar (0,000) < (0,005) sehingga terbukti bahwa variabel Penilaian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, maka pada tingkat Kepercayaan 95% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa **H1 diterima dan H0 ditolak**.

2) Pengaruh Disiplin terhadap kinerja

Pernyataan Hipotesis Kedua

H0 : tidak ada pengaruh yang signifikan dari Disiplin terhadap kinerja

H2 : ada pengaruh yang signifikan dari Disiplin terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 untuk Disiplin (X2) dengan nilai thitung (4.481) > ttabel (1.986) serta nilai signifikannya sebesar (0,000) < (0,005) sehingga terbukti bahwa variabel Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, maka pada tingkat Kepercayaan 95% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa **H2 diterima dan H0 ditolak**

d) Hasil uji koefisien determinasi (r^2)

Tabel 4.14 koefisien determinasi (r^2)

Variabel Independen	Koefisien korelasi parsial (r)	Koefisien determinasi parsial (r^2)
Penilaian (X1)	0,751	75,1%
Disiplin (X2)	0,697	69,7%

Sumber: data olahan hasil penelitian (2024)

Dari perhitungan Koefisien determinasi parsial (r^2) dapat diketahui bahwa Koefisien determinasi variabel Penilaian (X1) (75,1%) lebih besar dari pada Koefisien determinasi variabel Disiplin (X2) (69,7%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel **Penilaian berpengaruh dominan terhadap Kinerja**, maka hipotesis ketiga dinyatakan bahwa **H3 diterima dan H0 ditolak**.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Penilaian terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh cindi ismi dkk (2015) yang dimana pada penelitian tersebut menunjukkan hasil Penilaian yang berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena pengaruh hubungan ini menunjukkan nilai positif sehingga apabila Penilaian mengalami kenaikan maka Kinerja juga akan mengalami kenaikan

b. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tandi Kadang (2010) Karena pengaruh hubungan ini menunjukkan nilai positif sehingga apabila Disiplin mengalami kenaikan maka Kinerja juga akan mengalami kenaikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin layak diperhitungkan dalam memprediksi kinerja. Adanya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja menunjukkan apabila terjadi perubahan Disiplin maka Kinerja juga akan mengalami perubahan

c. Penilaian berpengaruh dominan terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian berpengaruh dominan dengan nilai koefisien (75,1%) terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh cindi ismi dkk (2015) yang dimana pada penelitian tersebut menunjukkan hasil Penilaian yang berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena pengaruh hubungan ini menunjukkan nilai positif sehingga apabila Penilaian mengalami kenaikan maka Kinerja juga akan mengalami kenaikan.

KESIMPULAN

1. Penilaian (X1) dengan nilai t_{hitung} (6.280) > t_{tabel} (1.986) serta nilai signifikannya sebesar $(0,000) < (0,005)$ sehingga terbukti bahwa variabel penilain kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, maka pada tingkat Kepercayaan 95% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H1 diterima dan H0 ditolak
2. Disiplin(X2) dengan nilai t_{hitung} (4.481) > t_{tabel} (1.986) serta nilai signifikannya sebesar $(0,000) < (0,005)$ sehingga terbukti bahwa variabel Disiplinberpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, maka pada tingkat Kepercayaan 95% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa H2 diterima dan H0 ditolak.
3. Dari perhitungan Koefisien determinasi parsial (r^2) dapat diketahui bahwa Koefisien determinasi variabel Penilaian (X1) (75,1%) lebih besar dari pada Koefisien determinasi variabel Disiplin (X2) (69,7%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Penilaian berpengaruh dominan terhadap Kinerja, maka hipotesis ketiga dinyatakan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel- variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Intensitas pembelian

Hendaknya institusi meningkatkan standar dalam Penilaian karyawan agar kinerja, kejujuran, kreatifitas dan kerjasama personil polri dapat meningkat pula, dan Hendaknya institusi meningkatkan kedisiplinan personil polri dengan melihat dan mengacu kepada tujuan dan kemampuan personil polri, keteladanan pimpinan, balas jasa institusi dan keadilan pada institusi

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34–44.
- Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., MM, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM strategik*. Bintang Visitama.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerjakaryawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Sinambela, M., & Poltak, L. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta. Graha Ilmu*.

- Dessler, G. (2016). *Fundamentals of human resource management*.
- Dewi, S. R. (2016). *Analisa Penilaian Kinerja Customer Service Pada Bank Jabar Banten (Bjb) Kcp Kopo Bihbul Kab. Bandung*.
- Dwiputri, R. L. (2016). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum*. Universitas Widyatama.
- Erialdy, E., Mulyanto, A. I., Prastowo, S. L., & Permana, A. I. (2021). Penilaian Kinerja Menggunakan Aplikasi Online Pada Pegawai Negeri Sipil. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(1), 136–142.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (studi kasus pada PT Qwords Company International). *PEKBIS*, 9(1), 18–32.
- Febrianto, A., Romas, M. Z., & Harahap, D. H. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Pada Tenaga Sales Motor Yamaha (Studi Pada CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta). *Jurnal Psikologi*, 14(1), 33–41.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, dan Kondisi Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hendri, R. H. A. T. M. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Tetap Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 2(2).
- Indriyani, A. (2020). Manajemen Sdm Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax*, 2(8), 346–362.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*.