



Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu

Dinda Yulistin¹⁾; Tito Irwanto²⁾; Iswidana Utama Putra ²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ dindayulistinn@gmail.com ; ²⁾ titoirwanto@unived.ac.id; ³⁾ iswie85@gmail.com

How to Cite :

Yulistin, D., Irwanto, T., Putra, I. U. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>

ARTICLE HISTORY

Received [19 Februari 2022]

Revised [27 Februari 2022]

Accepted [7 Maret 2022]

KEYWORDS

Competence, Work Discipline, Workload, Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja Penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 Penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu. Teknik pengambilan sampel adalah sensus, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$. Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji *f* menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja secara bersama-sama. Koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,814. Hal ini berarti bahwa kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 81,4 % sedangkan 18,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence, work discipline and workload on the performance of Investigators of the Criminal Investigation Directorate of the Bengkulu Police. The sample in this study was 80 investigators from the Directorate of Criminal Investigation at the Bengkulu Police. The sampling technique was a census and the data were collected using a questionnaire and the analytical methods through validity test, through validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on the performance of investigators from the Directorate of Criminal Investigation at the Bengkulu Police, because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. This means that the increasing competence affected the performance. Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of Bengkulu Police Criminal Investigation Department investigators, because the significant value of 0.027 is smaller than 0.05, the more attention to work discipline of members will increase. This illustrates that with good work discipline between investigators and leaders and between investigators and other investigators, performance can be improved. Workload has a positive and significant influence on the performance of Bengkulu

Police Criminal Investigation Directorate because the significant value of 0.000 is less than 0, 05. This illustrates that the existence of a workload that is in accordance with the skills and knowledge can improve the performance of investigators. The results of the f test indicate a significant influence between competence, work discipline and workload on performance together. The coefficient of determination of R square is 0.814. This means that competence, work discipline and workload affect performance by 81.4% while the rest (100-81.4% = 18.6%) is influenced by other causal factors not examined in this study.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen inti dari suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuan organisasinya, dirumuskan berdasarkan berbagai visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan misinya dikelola dan dikelola oleh manusia. Faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Padahal masih banyak sarana dan prasarana lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong, yang menentukan kemajuan suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Melihat situasi ini, organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas, baik itu kualitas pengetahuan, kualitas keterampilan, pekerjaan dan tingkat kesejahteraan, dalam rangka meningkatkan prestasi dan motivasi anggota, dan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi. Menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin perlu meningkatkan perhatiannya kepada anggota dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Kinerja atau performance adalah gambaran tingkat pelaksanaan tujuan, sasaran, visi dan misioner organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi (Moeheriono, 2012 hlm. 95). Kinerja anggota sangat menentukan kemajuan suatu organisasi. Tanggung jawab pemimpin adalah mampu menciptakan suasana yang mendukung anggotanya untuk menciptakan kinerja yang tinggi. Kinerja setiap anggota dapat dipengaruhi dengan menempatkan anggota pada posisi yang tepat dan memberikan pelatihan bagi anggota.

Direktorat Reserse Kriminal Umum atau disingkat Dit Reskrim merupakan anak perusahaan Kepolisian Daerah Bengkulu yang mempunyai misi menyelenggarakan dan memajukan fungsi penyidikan tindak pidana, termasuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum, termasuk fungsi identifikasi. Dalam menjalankan tugas, anggota dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok berdirinya organisasi. Di Dit Reskrim Polda Bengkulu, akar penyebab buruknya kinerja Dit Reskrim Polda Bengkulu antara lain tiga tema besar yaitu, penyidik/pembantu penyidik sebagian besar kurang memadai, dan penyidik kurang disiplin dalam kerja. Saat bekerja, beban kerja tidak seimbang. Ketiga tema tersebut menjadi kunci utama peningkatan kinerja penyidik untuk mendukung proses optimalisasi manajemen penyidikan.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Wibowo (2012:324) berpendapat bahwa kompetensi adalah suatu jenis kemampuan kerja yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Oleh karena itu, kemampuan untuk menunjukkan bahwa keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan profesionalisme dalam bidang tertentu adalah yang terpenting, sebagai yang unggul di bidang tersebut.

Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edision (2016,p.143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

1. Pengetahuan. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
2. Keahlian. Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.
3. Sikap. Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius senangan setiap keluhan-keluhan pasien.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutamadigunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja merupakan salah satu dari alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan pindah kerja (*turnover*) pada karyawan, dimana pindah kerja disebabkan beban kerja karyawan yang sangat berat yang menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu untuk melaksanakannya menurut Wirawan (2018).

Apabila ada keterbatas yang dimiliki oleh individu saat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat yang diharapkan maka telah terjadinya kesenjangan antara tingkatkemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Menurut Koesomowidjojo (2017) ada tiga indikator beban kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan. Hal ini merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerja baik yang menyenangkan ataupun yang tidak.
2. Penggunaan waktu kerja. Hal ini merupakan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan baik dalam menggunakan waktu kerja atau menyelesaikannya diluar jam kerja.
3. Target yang harus dicapai. Hal ini merupakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh para karyawan.

Kinerja

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yangdicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. menurut Wibowo dalam (Abdullah, 2016:3) menyebutkan kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja.

Wibowo (2013:101) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, meliputi faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Menurut Robbins (2016:260) terdapat 6 indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. 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. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tanaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja. Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Uji Validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013:76). Uji validitas bertujuan untuk mengkaji apakah instrumen yang digunakan telah secara tepat mengenai sasaran penelitian yang diinginkan. Makin tinggi validitas maka pengujian itu makin mengenai sasaran penelitian yang diinginkan, dan makin menunjukkan hasil apa yang seharusnya ditunjukkan oleh instrumen itu.
- b. Uji Reliabilitas. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2013:87).
- c. Uji Asumsi Klasik
 1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018).
 2. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).
 3. Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.
- d. Analisis Regresi Linear Berganda. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel, pengujian menggunakan teknis analisis regresi linier. Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (variabel Y), nilai variabel dependent berdasarkan berdasarkan nilai independent (variabel X) yang diketahui.
- e. Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas.
- f. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Formula hipotesis: $H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat; $H_a: b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu : 1. Apabila angka

probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. 2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- g. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji : $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:
1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

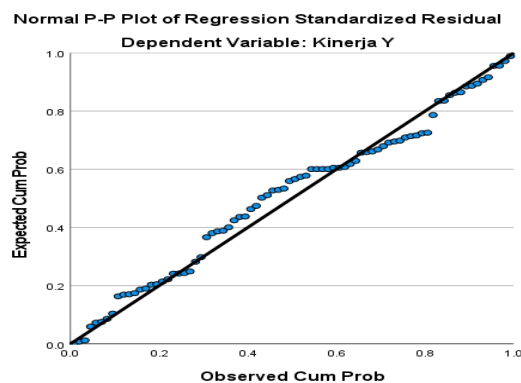
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ini merupakan prasyarat analisis regresi linier berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

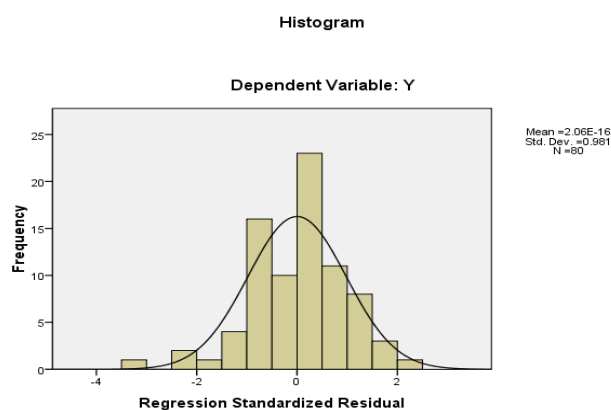
Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot



Sumber : Output SPSS Versi 28.0

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 2. Diagram Histogram



Sumber : Output SPSS Versi 28.0

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

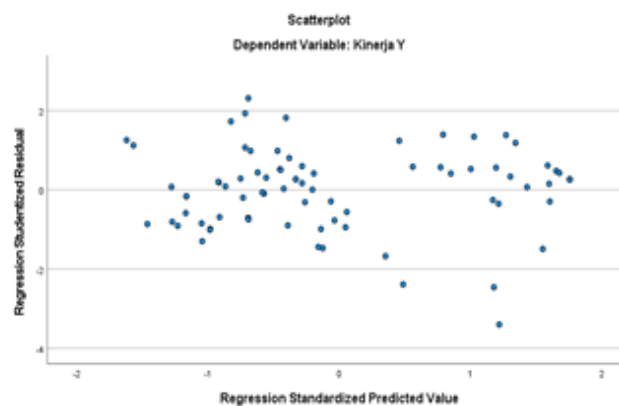
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.484	2.663		2.059	.043		
X1	.378	.088	.384	4.307	.000	.308	3.250
X2	.117	.052	.138	2.253	.027	.653	1.532
X3	.404	.077	.467	5.215	.000	.306	3.273

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Versi 28.0

Dari tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa : Pada variabel Kompetensi (X1) nilai tolerance 0,308 dan nilai VIF sebesar 3,250. Pada variabel Disiplin Kerja (X2) nilai tolerance 0,653 dan nilai VIF sebesar 1,532. Pada variabel Beban Kerja (X3) nilai tolerance 0,306 dan nilai VIF sebesar 3,273. Hasil uji multikolinieritas diatas dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel independen penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas karena nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Gambar 3. Grafik Scatterplot



Sumber : Output SPSS Versi 28.0

Grafik *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar dibawah maupun diatas origin (angka 0) pada sumbu Y, hal ini bisa dikatakan bahwa grafik tersebut tidak bisa dibaca jelas dan hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja mengalami peningkatan atau penurunan.

Tabel 2. Model Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.484	2.663		2.059	.043
	X1	.378	.088	.384	4.307	.000
	X2	.117	.052	.138	2.253	.027
	X3	.404	.077	.467	5.215	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Versi 28.0

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 28.0 pada Tabel 2 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,484 + 0,378X_1 + 0,117X_2 + 0,404X_3 + e \dots \dots \dots (1)s$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 5,484 mempunyai arti bahwa apabila variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) dianggap sama dengan nol maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 5,484.
2. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X_1 (kompetensi) adalah sebesar 0,378 dengan asumsi apabila X_1 (kompetensi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,378 kali.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Disiplin Kerja) adalah sebesar 0,117 dengan asumsi apabila X_2 (Disiplin Kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,117 kali.
4. Pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X_3 (Beban Kerja) adalah sebesar 0,404 dengan asumsi apabila X_3 (Beban Kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,404 kali

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sarwono (2013:99) koefisien determinasi menunjukkan besarnya koefisien determinansi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel terganggu tingkat variabel (Y) yang diterangkan oleh variabel-variabel X . Koefisien Determinasi ini digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.806	2.344

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Versi 28.0

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,814. Dapat diartikan bahwa kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) memberikan pengaruh

sebesar 81,4% terhadap kinerja (Y). sedangkan sisanya (18,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 28.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.484	2.663		2.059	.043
	X1	.378	.088	.384	4.307	.000
	X2	.117	.052	.138	2.253	.027
	X3	.404	.077	.467	5.215	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Versi 28.0

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 4,307 > 1,991 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Nilai t hitung variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 2,253 > 1,991 dengan nilai signifikansi 0,027 < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu.
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja. Nilai t hitung variabel beban kerja (X3) adalah sebesar 5,215 > 1,991 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja (X3) terhadap kinerja (Y) penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis yang untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut output pengujian hipotesis dengan SPSS versi 28.0

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1823.284	3	607.761	110.607	.000 ^a
	Residual	417.604	76	5.495		
	Total	2240.888	79			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Versi 28.0

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh

signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja secara bersama-sama.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresi pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,378 atau dengan arah regresi yang positif yang artinya semakin kuat kompetensi yang dimiliki penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kemampuan tersebut maka kinerja penyidik akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi sebesar 0,117, dan arah regresinya positif yang artinya semakin meningkatnya perhatian terhadap disiplin kerja penyidik maka akan meningkatkan kinerja penyidik pada Dit Reskrimum Polda Bengkulu. Hasil uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu, karena nilai signifikansi 0,027 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan perhatian terhadap disiplin kerja akan meningkatkan kinerja penyidik.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi adalah 0,404, dan arah regresinya positif, artinya semakin tepat beban kerja yang diberikan maka kinerja Dit Reskrimum Polda Bengkulu akan meningkat. Hasil uji hipotesis beban kerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu berpengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang sepadan dengan keterampilan dan pengetahuan dapat meningkatkan kinerja penyidik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil regresi menunjukkan bahwa kemampuan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Dit Reskrimum Polda Bengkulu, karena arah regresi mempunyai arah positif yaitu $Y = 5,484 + 0,378X_1 + 0,117 X_2 + 0,404X_3 + e$
2. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu, karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya kemampuan penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu akan terus meningkat dan kinerjanya juga akan meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu, karena nilai signifikansi 0,027 lebih kecil dari 0,05. Meningkatnya perhatian terhadap disiplin kerja anggota akan meningkatkan kinerja Dit Reskrimum Polda Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik antara penyidik dengan pimpinan dan antara penyidik dengan penyidik lainnya dapat meningkatkan kinerja.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dit Reskrimum Polda Bengkulu, karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang sepadan dengan keterampilan dan pengetahuan dapat meningkatkan kinerja penyidik.
5. Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu, dengan

demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima) yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja secara bersama-sama.

6. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,814. Hal ini berarti bahwa kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 81,4 % sedangkan sisanya ($100-81,4\%= 18,6\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Diharapkan kepada Direktur Reskrim Polda Bengkulu hendaknya mendukung penyidik agar dapat mempunyai kemauan untuk meningkatkan pengetahuan serta keahlian yang dimiliki.
2. Dalam Disiplin Kerja disarankan kepada Direktur Reskrim Polda Bengkulu hendaknya mulai membuat program pengawasan dan pemberian sanksi tegas bagi penyidik yang kurang disiplin guna meningkatkan kesadaran dan kesediaan penyidik dalam mentaati peraturan suatu instansi.
3. Kepada Direktur Reskrim Polda Bengkulu agar dapat menganalisis beban kerja sesuai dengan keterampilan dan potensi yang dimiliki para penyidik sehingga pengorganisasian pekerjaan dapat merata keseluruh personil secara adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Mikrajuddin. 2016. *Fisika Dasar*. Institut Tehnologi Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia)*. Universal Journal Of Management, Vol 3 Issue 8 : 318-328.
- Ghozali, Imam 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Irwanto, Tito, and Tri F. Melinda. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu" *Ekombis Review*, Vol.3,no.2,2015.
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Rajawali Pers ,Jakarta.
- _____,2013. *Perilaku dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2018. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada