

Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Sampang Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja

Hartono

Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya

Email: S3hartono06@gmail.com

Abstract. *This study is entitled the influence of competence and work experience on the performance of Sampang Police personnel mediated by work discipline. This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach, the research sample is 78 respondents. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To describe competence, work experience, work discipline, and personnel performance at Polres Sampang. 2) To test and analyze whether there is a significant influence of competence on personnel performance at Polres Sampang. 3) To test and analyze whether there is a significant influence of work experience on personnel performance at Polres Sampang. 4) To test and analyze whether there is a significant influence of work discipline on personnel performance at Polres Sampang. 5) To test and analyze whether there is a significant influence of competence on work discipline at Polres Sampang. 6) To test and analyze whether there is a significant influence of work experience on work discipline at Polres Sampang. 7) To test and analyze whether there is a significant indirect influence of competence on personnel performance at the Polres Sampang with work discipline as an intervening variable. 8) To test and analyze whether there is a significant indirect influence of work experience on personnel performance at the Sampang Police with work discipline as an intervening variable. The research results show that: 1) competence has a positive insignificant effect on personnel performance. 2) work experience has a positive significant effect on personnel performance. 3) work discipline has a positive significant effect on personnel performance. 4) competence has a positive insignificant effect on work discipline. 5) work experience has a positive significant effect on work discipline. 6) competence on personnel performance through work discipline has a significant positive effect. 7) work experience on personnel performance through work discipline has a significant positive effect.*

Keywords: *Competence, Work Experience, Work Discipline, Personnel Performance.*

Abstrak. Penelitian ini berjudul pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja personel Polres Sampang yang dimediasi oleh disiplin kerja. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 78 responden. Alat analisis menggunakan Smart PLS (Partial Least Square). Tujuan penelitian: 1) Untuk mendeskripsikan kompetensi, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kinerja personel di Polres Sampang. 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja personel di Polres Sampang. 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja personel di Polres Sampang. 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja personel di Polres Sampang. 5) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja di Polres Sampang. 6) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap disiplin kerja di Polres Sampang. 7) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan kompetensi terhadap kinerja personel di Polres Sampang dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. 8) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja personel di Polres Sampang dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja personel. 2) pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel. 3) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel. 4) kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin kerja. 5) pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. 6) kompetensi terhadap kinerja personel melalui disiplin kerja berpengaruh positif signifikan. 7) pengalaman kerja terhadap kinerja personel melalui disiplin kerja berpengaruh positif signifikan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Personel.

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah lembaga penegak hukum nasional memiliki peranan yang sangat penting di dalam masyarakat. Polisi sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Tugas polisi ada dua yaitu tugas kantor dan tugas lapangan yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakkan dan penyuluhan. Tugas-tugas yang diemban oleh polisi sudah diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dan memiliki batasan dalam setiap tugasnya. Kinerja personel dapat diukur dengan berbagai aspek misalnya dalam memecahkan sebuah kasus kejahatan yang terjadi. Kinerja personel idealnya adalah menjaga, mengayomi, serta melayani masyarakat, namun pada kenyataannya banyak anggota personel yang kinerjanya tidak sesuai dengan prosedur.

Kinerja personel adalah tingkat keberhasilan personel dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja personel dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Tercapainya kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sumber daya manusia dimana dalam penelitian ini adalah personel kepolisian. Dari sisi personel, motivasi pimpinan dan balas jasa memiliki peranan penting yang mampu meningkatkan kinerja. Dari sisi personel, balas jasa dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidup yang tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja, yang mampu menjadi motivasi personel.

Kinerja personel harus semakin ditingkatkan untuk menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi, yang menempatkan personel sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumber daya manusia/personel. Dalam hal ini, personel Polres Sampang yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi: Bagian operasional, Sub bagian Bina Ops, Sub bagian Pengendalian Operasional, Sub Bagian Hubungan Masyarakat, Bagian Perencanaan, Subbagprogar, Subbagdalgar, Bagsunda, Siwas, Sipropam, Sikeu, Sium, Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu, Satintelkam, Satreskrim, Satresnarkoba, Satbinmas, Satsabhara, Satlantas, Satpamabvit, Satpolair, Sattahti, dan Sitpol kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan Peningkatan pelayanan dan sebagai pengayom masyarakat, baik dari dalam maupun dari luar organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan personel yang sudah produktif dan berkompeten. Peningkatan kinerja personel menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi

dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan aspek yang berhubungan dengan kinerja personel. Disiplin sangat penting menjadi arahan untuk membentuk dan melatih seorang personel melakukan sesuatu dengan baik. Menurut Ro'ufana dan Ratnawati (2023) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan personel di tempat kerja pada berbagai bertugas 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 yang baik (Hamonangan et al., 2022). Kompetensi personel dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada personel yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seorang personel melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki personel untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang personel tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena dengan pengalaman kerja yang dimiliki, personel memiliki kesesuaian bidang pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dari personel yang tidak berpengalaman.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan fenomena kinerja pegawai belum optimal yang diduga disebabkan oleh faktor kompetensi dan pengalaman kerja belum secara optimal dalam meningkatkan kinerja personel, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan faktor apa yang menyebabkan kurang optimalnya pencapaian kinerja pegawai kaitannya dengan kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja personel di Polres Sampang. Adapun judul yang dikaji dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personel melalui Disiplin Kerja di Polres Sampang.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan fenomena penelitian, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang kompetensi, pengalaman kerja, disiplin, dan kinerja personel di Polres Sampang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personel di Polres Sampang?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja personel di Polres Sampang?
4. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja personel di Polres Sampang?
5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap disiplin di Polres Sampang?
6. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap disiplin di Polres Sampang?
7. Apakah kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel di Polres Sampang dengan disiplin sebagai variable intervening?
8. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel di Polres Sampang dengan disiplin sebagai variable intervening?

3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan tentang kompetensi, pengalaman kerja, disiplin, dan kinerja personel di Polres Sampang.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel di Polres Sampang.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja personel di Polres Sampang.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja personel di Polres Sampang.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap disiplin di Polres Sampang.

6. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap disiplin di Polres Sampang.
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung kompetensi terhadap kinerja personel di Polres Sampang dengan disiplin sebagai variable intervening.
8. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung pengalaman kerja terhadap kinerja personel di Polres Sampang dengan disiplin sebagai variable intervening.

4. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang serta rumusan masalah, maka disusun manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

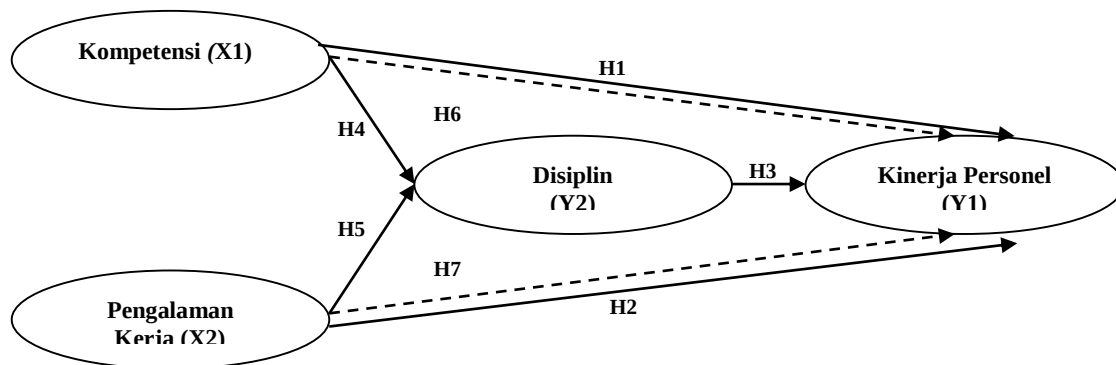
1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini sebagai sumbangan penemuan konseptual baru penelitian dan untuk memperkaya khasanah keilmuan khususnya kajian tentang kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variabel intervening.
 - b. Bagi pengembang ilmu, penelitian ini sebagai tambahan referensi melakukan penelitian lebih lanjut terkait kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variabel intervening.
 - c. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan sebagai referensi tambahan keilmuan
 - d. Bagi akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya.
2. Manfaat praktis
 - a. Manfaat Internal

Bagi pimpinan Polres Sampang, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan masukan dalam rangka meningkatkan pencapaian kinerja personel ditinjau dari faktor kompetensi dan pengalaman kerja.
 - b. Manfaat Eksternal

Bagi pimpinan Polres Sampang, hasil penelitian ini sebagai masukan dan kajian dalam mengetahui program yang harus direncanakan untuk meningkatkan pencapaian kinerja personel ditinjau dari kompetensi dan pengalaman kerja.

A. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

-➔ = Pengaruh tidak langsung
 ———➔ = Pengaruh langsung

B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Polres Sampang.
 H2: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Polres Sampang.
 H3: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Polres Sampang.
 H4: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin di Polres Sampang.
 H5: pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin di Polres Sampang.
 H6: Kompetensi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja personel melalui disiplin di Polres Sampang.
 H7: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja personel melalui disiplin di Polres Sampang.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the

implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

5. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2019). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (explanatory research). Penelitian eksplanasi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019).

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi subjek atau objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa. Adapun jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polres Sampang sejumlah 80 orang.

6. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Kompetensi → Kinerja Personel	0.236	Positif
Pengalaman Kerja → Kinerja Personel	0.483	Positif
Disiplin → Kinerja Personel	0.399	Positif
Kompetensi → Disiplin	0.196	Positif
Pengalaman Kerja → Disiplin	0.432	Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 5 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- Kompetensi terhadap kinerja personel berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,236.
- Pengalaman kerja terhadap kinerja personel berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,483.
- Disiplin terhadap kinerja personel berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,399.
- Kompetensi terhadap disiplin berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,196.
- Pengalaman kerja terhadap disiplin berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,432.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	<i>Original Sample</i>	Ket
Kompetensi → Disiplin → Kinerja Personel	0.209	Positif
Pengalaman Kerja → Disiplin → Kinerja Personel	0.172	Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 2 hipotesis pengaruh tidak langsung, ditunjukkan bahwa:

- Kompetensi terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin berpengaruh positif secara tidak langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,209.
- Pengalaman kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin berpengaruh positif secara tidak langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,172.

Tabel 3. Hasil Uji *Path Coefficiencies*

Korelasi	<i>P Values</i>	Keterangan
Kompetensi → Kinerja Personel	0.109	H ₁ ditolak

Pengalaman Kerja → Kinerja Personel	0.000	H ₂ diterima
Disiplin → Kinerja Personel	0.000	H ₃ diterima
Kompetensi → Disiplin	0.089	H ₄ ditolak
Pengalaman Kerja → Disiplin	0.002	H ₅ diterima
Kompetensi → Disiplin → Kinerja Personel	0.003	H ₆ diterima
Pengalaman Kerja → Disiplin → Kinerja Personel	0.022	H ₇ diterima

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

H1: Kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel di Polres Sampang

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variable kompetensi (X1) terhadap kinerja personel (Y2) sebesar 0,109 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi $0,109 > 0,05$. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

H2: Pengalaman kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel di Polres Sampang

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja personel (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

H3: Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel di Polres Sampang

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja (Y1) terhadap kinerja personel (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

H4: Kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja di Polres Sampang

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variable kompetensi (X1) terhadap disiplin kerja (Y1) sebesar 0,089 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,089>0,05$. Berdasarkan hipotesis empat yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 ditolak.

H5: Pengalaman kerja berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja di Polres Sampang

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y1) sebesar 0,008 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,002<0,05$. Berdasarkan hipotesis lima yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

H6: Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel melalui disiplin kerja di Polres Sampang

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variable kompetensi (X1) terhadap kinerja personel (Y2) melalui disiplin kerja (Y1) sebesar 0,003 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel melalui disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,003<0,05$. Berdasarkan hipotesis enam yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel melalui disiplin kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima.

H7: Pengalaman kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel melalui disiplin kerja di Polres Sampang

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja personel (Y2) melalui disiplin kerja (Y1) sebesar 0,022 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel melalui disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,022<0,05$. Berdasarkan hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel melalui disiplin kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

7. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kompetensi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Polres Sampang

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variable kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti kompetensi yang telah dimiliki personel tidak dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja personel di Polres Sampang. Kompetensi yang berbentuk dengan baik tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja personel yang lebih baik.

Di sebuah organisasi termasuk di kepolisian, kinerja yang baik merupakan tujuan organisasi yang harus dicapai. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan berbagai usaha yang harus dilakukan. Kompetensi yang memumpuni dalam bekerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja yang baik. Hanya saja kompetensi yang bagus dimiliki seorang personel tidaklah cukup dalam menjalani tugas sehari-hari.

Hasil penelitian yang dilakukan ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satriawan, et al., (2022) menjelaskan temuannya bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

B. Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Polres Sampang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, artinya bahwa pengalaman kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja personel.

Pengalaman kerja memiliki dampak yang baik bagi kemudahan personel dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya pengalaman, personel lebih mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja di lingkungan kantor Polres Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel.

Hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel pengalaman kerja terhadap kinerja personel sebesar

0,000 (kurang dari 0,05) yang berarti bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja personel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rou'uffana dan Ratnawati (2023) menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

C. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Polres Sampang

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti disiplin kerja yang telah disusun oleh bagian sumber daya manusia dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja personel Polres Sampang. Disiplin kerja yang baik dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pencapaian hasil kerja personel yang lebih baik.

Adanya hubungan yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja personel karena disiplin yang tinggi mencerminkan kualitas diri seorang personel, seseorang yang memiliki disiplin tinggi tidak suka menunda-nunda pekerjaan. Hal ini membuat pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Hasil penelitian yang dilakukan ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ro'uffana dan Ratnawati (2023) di kantor akuntan public di Surabaya yang menjelaskan temuannya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel.

D. Kompetensi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Disiplin Kerja di Polres Sampang

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti kompetensi yang dimiliki oleh seorang personel tidak dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap disiplin kerja personel di Polres Sampang.

Adanya hubungan yang tidak signifikan dari kompetensi terhadap disiplin kerja dikarenakan personel lebih mementingkan hasil pekerjaan yang selesai dengan baik. Kurangnya perhatian personel terhadap tingkat kedisiplinan ini menjadi faktor yang harus ditingkatkan Kembali.

Hasil penelitian yang dilakukan ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsidar, et al., (2021) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang yang menjelaskan temuannya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja.

E. Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja di Polres Sampang

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti pengalaman kerja yang dimiliki masing-masing personel dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap disiplin kerja personel di Polres Sampang. Pengalaman kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja yang lebih baik.

Adanya hubungan yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap disiplin kerja karena personel paham bahwa dalam kepolisian disiplin adalah hal yang harus diperhatikan, personel harus menjalankan intruksi dari atasan.

Belum ada penelitian terdahulu yang meneliti kompetensi terhadap disiplin kerja, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai novelty atau keterbaruan dari penelitian ini

F. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Polres Sampang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hal ini berarti disiplin kerja dapat mempengaruhi kompetensi yang dimiliki masing-masing personel terhadap pencapaian kinerja personel.

Kompetensi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja personel. Sebab kompetensi dibangun dari kemampuan individu yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh anggota tubuh dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan dasar dari seorang personel melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Disiplin kerja merupakan proses peningkatan kepatuhan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan kinerja personel. Kompetensi yang didukung oleh organisasi dengan disiplin kerja yang juga mendukung, maka Polres Sampang mengharapkan adanya umpan balik dari personel yaitu berupa peningkatan kinerja.

Belum ada penelitian terdahulu yang meneliti kompetensi terhadap kinerja personel melalui disiplin kerja, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai novelty atau keterbaruan dari penelitian ini.

G. Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Polres Sampang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dengan disiplin kerja sebagai

variable intervening. Hal ini berarti disiplin kerja dapat mempengaruhi pengalaman kerja yang dimiliki personel Polres Sampang terhadap pencapaian kinerja personel.

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja personel. Sebab pengalaman kerja dibangun dari kebiasaan terhadap pekerjaan dan pengalaman yang telah dikerjakan sebelumnya dan dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh personel dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pengalaman kerja merupakan kemampuan dasar dari nilai individu yang mengarahkan personel dalam menjalani pekerjaan sehari-hari.

Disiplin kerja adalah cara untuk meningkatkan kinerja personel dalam rangka mencapai target kerja yang telah ditentukan. Pengalaman kerja yang didukung oleh organisasi dengan disiplin kerja yang juga mendukung, maka Polres Sampang mengharapkan adanya umpan balik dari personelnnya berupa peningkatan kinerja.

Belum ada penelitian terdahulu yang meneliti pengalaman kerja terhadap kinerja personel melalui disiplin kerja, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai novelty atau keterbaruan dari penelitian ini.

The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970). Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

8. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi di Polres Sampang dipersepsikan kurang baik oleh personel. Pengalaman kerja dipersepsikan baik oleh personel Polres Sampang. Disiplin kerja dipersepsikan sangat baik oleh personel Polres Sampang.
2. Kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel Polres Sampang.
3. Pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel, direspon baik oleh personel anggota Polres Sampang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan perubahan yang berarti terhadap peningkatan kinerja personel.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena memiliki respon yang baik untuk personel Polres Sampang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja personel.
5. Kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja, karena hubungan variable ini direspon kurang baik oleh personel Polres Sampang.
6. Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja di Polres Sampang.
7. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kompetensi untuk meningkatkan kinerja personel di Polres Sampang.
8. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja personel di Polres Sampang.

DAFTAR PUSTAKA

- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- Dewi, K., I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya*, 23–36.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.

- Gazali, S., et al. (2024). Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka (pp. 1–98).
- Hamonangan, R. M. T. (2022). Kebijakan keimigrasian, kreativitas, dan kompetensi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja ASN Kantor Imigrasi Kelas I TPI Tanjung Perak. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2475–2492.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & N., I. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Melania, K., Karsudjono, A. J., Kusmaningtyas, A., & Ratnawati, T. (2021). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 31–39.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, S., Syafi'i, B. K. N. R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Ro'uffana, A. N. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, digital audit terhadap kinerja auditor dengan profesionalisme sebagai mediasi pada kantor akuntan publik di Surabaya. *Accountia Journal*, 7(1), 36–44.
- Satriawan, D. G., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2022). The influence of competence, work ethic and anxiety on employee performance of village credit institutions in Bali Province. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 81–92.
- Sholeh, A. A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi I)*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Soemantri, I. A., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cet. ke-11)*. Jakarta: Prananda Media Group.

Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Journal Unismuh*, 2(1), 126–139.

Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.