

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PENILAIAN KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI UMUM DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVSU MEDAN**

Oleh :

Ernawati Silaban <sup>1)</sup>

Fretty romauli Marbun <sup>2)</sup>

Jonner Lumban Gaol <sup>3)</sup>

Jenni Tarigan <sup>4)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2,3,4)</sup>

E-Mail :

[ernawatisilaban3@gmail.com](mailto:ernawatisilaban3@gmail.com) <sup>1)</sup>

[frettymarbun932@gmail.com](mailto:frettymarbun932@gmail.com) <sup>2)</sup>

## **ABSTRACT**

Performance evaluation is a structured and unbiased assessment process of employees' job performance within a company, with the primary aim of furnishing employees with feedback on their performance for the purpose of aiding in their career development. The objective of this study is to ascertain the influence of work ethics and work proficiency on the assessment of employee performance, both individually and collectively. The approach used to gather data for this research employs a Likert scale and a survey questionnaire. The technique applied for data analysis encompasses descriptive analysis, Multiple Linear Regression Statistics, Research Data Analysis, Classical Assumption Test, and Hypothesis Test. This investigation employed random sampling, which is a method of selecting samples at random from the population under examination. The study's total population was 650 individuals, with a sample size of 87 people selected using the slovin formula. The analytical tool used is Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22. The analysis outcomes reveal that work ethics (X1) exert a significant and positive impact on employee performance evaluation at the Pamong Praja Police Unit Provsu Medan. This is evidenced by the computed t-value (3.770), surpassing the tabulated t-value (1.6627), and with a significance level less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Moreover, work proficiency demonstrates a substantial and favorable influence on employee performance evaluation at the Pamong Praja Police Unit Provsu Medan. This is demonstrated by the calculated t-value (2.472), exceeding the tabulated t-value (1.6627), with a significance level lower than 0.05 ( $0.015 < 0.05$ ). When taken together, work ethics and work proficiency exhibit a noteworthy and constructive effect on employee performance evaluation, substantiated by the computed F-value (142.086) exceeding the tabulated F-value (3.107), and a significance level of 0.000 below 0.05. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test results demonstrate that work ethics and work proficiency can elucidate 22.3% of the variability in employee performance evaluation, while other factors contribute to the remaining portion.

**Keywords: work discipline work ability performance appraisal**

## **ABSTRAK**

Penilaian prestasi merupakan suatu proses evaluasi yang objektif dan terstruktur terhadap performa para karyawan di suatu perusahaan, dengan maksud memberikan umpan balik kepada mereka mengenai kinerja mereka dan membantu dalam pengembangan karir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak disiplin dalam bekerja dan kemampuan kerja terhadap penilaian prestasi pegawai, baik secara individu maupun bersamaan. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan skala Likert dan kuesioner

sebagai alat pengukuran. Metode analisis data yang diterapkan meliputi analisis deskriptif, Regresi Linear Berganda, analisis data penelitian, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis. Pengambilan sampel menggunakan metode Random Sampling, di mana sejumlah 87 dari total populasi 650 orang dipilih secara acak. Alat bantu analisis yang digunakan adalah perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin dalam bekerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap penilaian prestasi pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara Medan. Hal ini terbukti dari nilai t hitung sebesar 3,770, melebihi nilai t tabel sebesar 1,6627, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Begitu pula, kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara Medan. Hal ini terdapat dalam nilai t hitung sebesar 2,472, melebihi nilai t tabel sebesar 1,6627, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,015 < 0,05$ ). Ketika diuji secara bersamaan, disiplin dalam bekerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi pegawai. Bukti nyata terdapat pada nilai F hitung sebesar 142,086, jauh melebihi nilai F tabel sebesar 3,107, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam bekerja dan kemampuan kerja mampu menjelaskan sekitar 22,3% dari variasi dalam penilaian prestasi pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, kemampuan Kerja, Penilaian Kinerja.**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perubahan dalam sistem pemerintahan dari sentralistik menjadi otonom telah menyebabkan perubahan mendasar di mana kewenangan pemerintah pusat secara bertahap digantikan oleh pemerintah daerah yang memiliki otonomi penuh. Tujuan dari pengembangan otonomi daerah ini adalah untuk memberdayakan masyarakat, lembaga hukum, lembaga adat, lembaga swadaya masyarakat, dan potensi masyarakat dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia. Otonomi daerah dijalankan secara luas, nyata, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan ini.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Umum Di Kantor Satpol PP PROVSU Medan.**

#### **1.2 Batasan Masalah**

Untuk menjaga fokus dan menghindari keluasan serta penyimpangan dari tujuan yang telah direncanakan, penulis membatasi lingkup masalah hanya pada hubungan antara Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Penilaian

Kerja Pegawai Administrasi Umum di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja PROVSU Medan.

#### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap penilaian kinerja pegawai administrasi umum di Kantor Satpol PP PROVSU Medan?
2. Apakah pengaruh kemampuan kerja terhadap penilaian kinerja pegawai administrasi umum di Kantor Satpol PP PROVSU Medan?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap penilaian kinerja pegawai administrasi umum di Kantor Satpol PP PROVSU Medan?

#### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh

disiplin kerja terhadap penilaian kerja karyawan di Satuan Polisi Pamong Praja PROVSU.

2. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap penilaian kinerja pegawai administrasi umum di Satuan Polisi Pamong Praja PROVSU.

#### 1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada teori manajemen kinerja dengan menguji dan memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kemampuan kerja pegawai dengan penilaian kinerja. Temuan dari penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja PROVSU

#### 1.5.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat membantu manajemen Satuan Polisi Pamong Praja PROVSU Medan untuk meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja. Dengan memahami kontribusi disiplin kerja dan

#### Pengembangan Hipotesis

Melalui penelitian Sugiyono (2014) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

kemampuan kerja pada kinerja pegawai, penilaian akan menjadi lebih akurat dan relevan dengan kualitas kerja yang sebenarnya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Disiplin Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis (1984), disiplin kerja adalah rangkaian langkah yang diambil oleh manajemen untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta mendorong mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Aspek disiplin kerja mencakup kepatuhan pada jam kerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih produktif dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta mampu menjaga standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Disiplin kerja yang tinggi juga berkontribusi pada citra dan reputasi perusahaan atau organisasi di mata publik.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap penilaian kinerja di Satuan Polisi Pamong Praja PROVSU.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap penilaian kinerja di Satuan Polisi Pamong Praja PROVSU.

H<sub>3</sub> : Terdapat interaksi antara disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap penilaian kinerja di Satuan Polisi Pamong Praja PROVSU.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti menjalankan studi di unit Polisi Pamong Praja PROVSU Medan yang terletak di Jalan Kapten Muslim No 80 Medan, Sumatera Utara. Sementara itu, jangka waktu penelitian direncanakan akan berlangsung mulai bulan Juli 2023 hingga penyelesaiannya.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Sugiyono(2014:80) mengungkapkan bahwa "populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk diinvestigasi dan kemudian dianalisis untuk merumuskan kesimpulan". Jumlah individu dalam populasi untuk penelitian ini adalah 650 orang yang merupakan Pegawai Bagian Administrasi di Satuan Polisi Pamong Praja PROVSU Medan.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel merujuk pada sekelompok bagian yang lebih kecil dari keseluruhan unit populasi. Sugiyono (2014:116) menjelaskan bahwa "sampel adalah bagian dari jumlah dan ciri-ciri yang ada dalam populasi tersebut"..

### 3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pada tanggal 3 Maret 1950, di Yogyakarta, berdiri Satuan Polisi Pamong Praja dengan moto "Praja Wibawa," yang bertujuan untuk menangani sebagian tugas dari pemerintah daerah. Kenyataannya, tugas semacam ini sudah dilaksanakan oleh pemerintah sejak masa kolonial. Sebelum berkembang menjadi Satuan Polisi Pamong Praja Setelah proklamasi kemerdekaan, Polisi Pamong Praja

#### 1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Sesuai dengan Sugiono (2015;61), variabel dependen sering kali dikenal juga sebagai variabel hasil, parameter, atau hasil akhir. Dalam bahasa Indonesia, istilah yang umum digunakan adalah variabel yang terikat.

#### 2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Sesuai dengan Sugiyono (2015;61), variabel independen sering dikenal sebagai variabel pemicu, prediktor, atau penyebab awal. Dalam bahasa Indonesia, istilah yang biasa digunakan adalah variabel yang bebas..

### 3.7 Metode Analisis Data Uji

#### Hipotes

Dalam penelitian ini, pendekatan analisis data melibatkan metode statistik deskriptif serta penerapan Uji Asumsi Klasik yang mencakup pemeriksaan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi. Selain itu, metode analisis ini juga mencakup penerapan Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis, yang melibatkan Uji t dan Uji F. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diekspresikan sebagai berikut:

mengalami perkembangan yang dimulai dari situasi yang kurang stabil. Pada awalnya, terbentuklah Detasemen Polisi sebagai Penjaga Keamanan yang bertanggung jawab atas kondisi keamanan di berbagai wilayah NKRI, termasuk Kapanewon di Yogyakarta. Hal ini dilakukan sesuai dengan Surat Perintah Jawatan Praja di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan tujuan menjaga ketertiban dan ketentrangan masyarakat. Kemudian, pada tanggal 10 November 1948, lembaga ini mengalami perubahan menjadi Detasemen polisi.

**Tabel 4.5**  
**Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja (X2)**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X2.1	87	3	5	4,03	,706
X2.2	87	3	5	3,97	,841
X2.3	87	3	5	4,13	,790
X2.4	87	3	5	3,98	,731
X2.5	87	3	5	4,01	,770
KemampuanKerja (X2)	87	15	25	20,11	2,935
Valid N (listwise)	87				

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Dari Tabel diatas diperoleh nilai rata-rata titik tengah adalah 4,02. Jumlah butir pernyataan untuk variabel kemampuan kerja terdiri dari 5 pernyataan masing-masing mempunyai skor

1,2,3,4,dan 5. Nilai rata-rata titik tengah berada di interval 4, maka dapat disimpulkan pernyataan variabel kemampuan kerja termasuk dalam kategori setuju.

**Tabel 4.6**  
**Deskriptif Variabel Penilaian Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Y1	87	3	5	3,78	,655
Y2	87	3	5	3,84	,713
Y3	87	3	5	3,94	,671
Y4	87	3	5	3,70	,701
KinerjaPegawai (Y)	87	12	18	15,26	1,833
Valid N (listwise)	87				

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Dari Tabel diatas diperoleh nilai rata-rata titik tengah adalah 3,815. Jumlah butir pernyataan untuk variabel penilaian kinerja pegawai terdiri dari 4 pernyataan masing-masing mempunyai skor 1,2,3,4,dan 5. Nilai rata-rata titik tengah

berada di interval 3 dan mendekati interval 4, maka dapat disimpulkan pernyataan variabel penilaian kinerjapegawai termasuk dalam kategori setuju.

#### 4.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### 4.4.1 Uji Validitas

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,576	0,2108	0,000	Valid
X1.2	0,723	0,2108	0,000	Valid
X1.3	0,764	0,2108	0,000	Valid
X1.4	0,489	0,2108	0,000	Valid
X1.5	0,610	0,2108	0,000	Valid

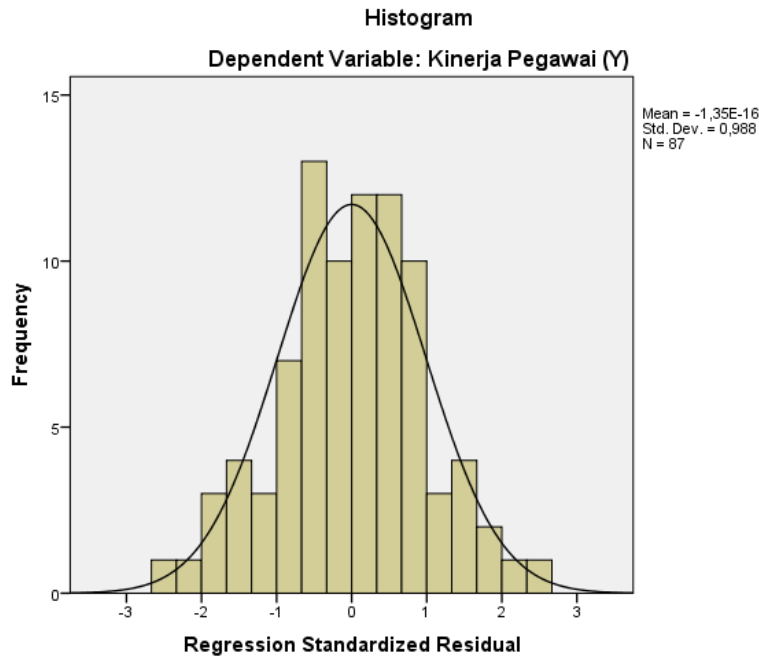
Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Maka semua instrumen variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Normalitas

###### 1. Grafik Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Gambar 4.1

Histogram

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal dengan tidak melenceng

ke kiri maupun ke kanan dan berbentuk lonceng, maka data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

##### 4.5.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12  
Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DisiplinKerja (X1)	,971	1,029
	KemampuanKerja (X2)	,971	1,029

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada

Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF yang dibawah 10, dan nilai tolerance diatas

#### 4.5.2 Uji Multikolinearitas

variabel independen yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2).

0,1. Maka tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DisiplinKerja (X1)	,971	1,029
	KemampuanKerja (X2)	,971	1,029

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2). Hal

ini dapat dilihat dari nilai VIF yang dibawah 10, dan nilai tolerance diatas 0,1. Maka tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

#### 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,100	1,872	
	DisiplinKerja (X1)	,325	,086	,368

Kemampuan Kerja (X2)	,151	,061	,241
----------------------	------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

#### 4.7 Uji Hipotesis

##### 4.7.1 Uji Signifikan Parameter Individual (t-test)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Parsial (t-test)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,259	,002
Disiplin Kerja (X1)	3,770	,000
Kemampuan Kerja (X2)	2,472	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

#### 4.8 Pembahasan

##### 4.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan pada variabel disiplin kerja, diperoleh hasil dimana disiplin kerja dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (3,770) > t_{tabel} (1,6627)$ . Hal ini dapat disimpulkan secara parsial disiplin

##### 4.8.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan pada variabel kemampuan kerja, diperoleh hasil dimana kemampuan kerja dengan nilai signifikansi  $0,015 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (2,472) > t_{tabel} (1,6627)$ . Hal ini dapat disimpulkan secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai.

##### 4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai

#### SIMPULAN

##### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai Administrasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik akan menghasilkan penilaian kerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan yang dilakukan pada variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} (142,086) > F_{tabel} (3,107)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (disiplin kerja dan kemampuan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (penilaian kinerja pegawai).

Umum di Satuan Polisi Pamong Praja PROVSU. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} (3,770) > t_{tabel} (1,6627)$ . Nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar  $0,325$ .



## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan penerapan metode ilmiah yang tepat, namun perlu dicatat bahwa tetap ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Jumlah responden yang terbatas hanya sebanyak 87 orang, yang mungkin tidak sepenuhnya mencakup gambaran menyeluruh dari situasi sebenarnya.

## 5.3 Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Satuan Polisi Pamong Praja PROVSU Medan  
Penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

uridin, M., & Nasution, Z. (20XX). *The Impact of Work Discipline and*

*Work Capability on Employee Performance: A Case Study of General Administration Staff in the Medan Regional Police.*

Siregar, A. (20XX). *Assessing the Performance of General Administration Staff at the Medan Regional Police: The Role of Work Discipline and Work Capability.*

Pratama, R., & Lubis, A. (20XX). *Work Discipline and Work Capability as Predictors of Employee Performance in the Medan Provincial Police Civil Service.*

Lubis, S., & Putra, R. (20XX). *The Relationship between Work Discipline, Work Capability, and Employee Performance: A Study on Administrative Staff at the Medan Provincial Police.*