

***EMPLOYEE ABILITY, KOMPETENSI PROFESIONAL
KEPOLISIAN DAN CROSS FUNCTIONAL COORDINATION
(CFC) TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATLANTAS
POLRES KUDUS***

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun oleh :
ALI MAHMUDI
NIM. 20402300012

**MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2023**

Halaman Pengesahan :

**EMPLOYEE ABILITY, KOMPETENSI PROFESIONAL
KEPOLISIAN DAN CROSS FUNCTIONAL COORDINATION
(CFC) TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATLANTAS
POLRES KUDUS**

Tesis

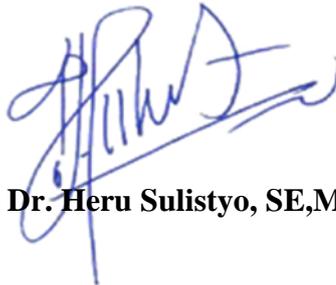
Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Telah disetujui oleh Pembimbing,

Tanggal Mei 2024

Pembimbing



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si

HALAMAN PERSETUJUAN
TESIS
EMPLOYEE ABILITY, KOMPETENSI PROFESIONAL
KEPOLISIAN DAN CROSS FUNCTIONAL COORDINATION
(CFC) TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATLANTAS
POLRES KUDUS

Disusun Oleh:

ALI MAHMUDI
NIM. 20402300012

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, M.Si

Penguji I



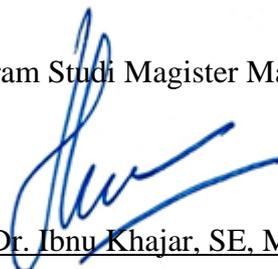
Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si

Penguji II



Drs. H. Bedjo Santoso, MT, Ph.D

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : ALI MAHMUDI

NIM : 20402300012

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

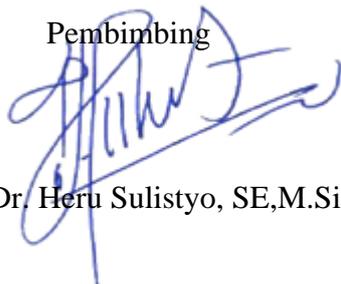
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “*Employee Ability, Kompetensi Profesional Kepolisian dan Cross Functional Coordination (CFC) Terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Kudus*” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan.

Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, Mei 2024

Pembimbing



Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE, M.Si

Yang menyatakan,



Ali Mahmudi

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ALI MAHMUDI
NIM : 20402300012
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

EMPLOYEE ABILITY, KOMPETENSI PROFESIONAL KEPOLISIAN DAN CROSS FUNCTIONAL COORDINATION (CFC) TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATLANTAS POLRES KUDUS

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, April 2024
Yang menyatakan,



(ALI MAHMUDI)

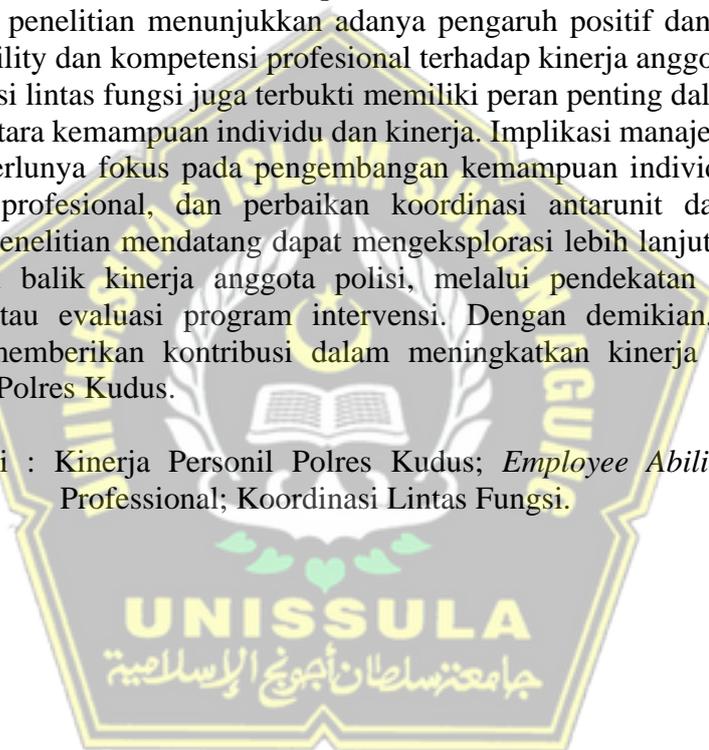
*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan bagaimana meningkatkan kinerja Personil Polres Kudus melalui *employee ability* dan kompetensi profesional dengan pengaruh efek koordinasi lintas fungsi. Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus yang berjumlah 118 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, di mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan interval pernyataan dari 1 hingga 5, menggunakan skala Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *employee ability* dan kompetensi profesional terhadap kinerja anggota polisi. Selain itu, koordinasi lintas fungsi juga terbukti memiliki peran penting dalam memoderasi hubungan antara kemampuan individu dan kinerja. Implikasi manajerial dari temuan ini adalah perlunya fokus pada pengembangan kemampuan individu, peningkatan kompetensi profesional, dan perbaikan koordinasi antarunit dalam organisasi kepolisian. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi lebih lanjut dinamika yang kompleks di balik kinerja anggota polisi, melalui pendekatan studi kualitatif mendalam atau evaluasi program intervensi. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas keseluruhan Polres Kudus.

Kata Kunci : Kinerja Personil Polres Kudus; *Employee Ability*; Kompetensi Professional; Koordinasi Lintas Fungsi.

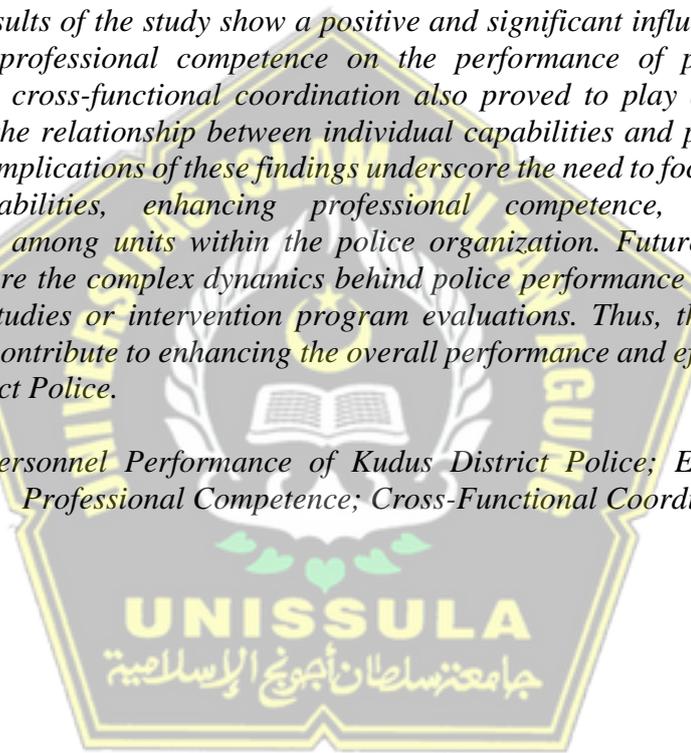


ABSTRACT

This study aims to address the problem of how to improve the performance of the Kudus District Police through employee ability and professional competence with the moderating effect of cross-functional coordination. The population of this study is all members of the Traffic Unit of the Kudus District Police, totaling 118 individuals. The sampling method used is a census method, where the sample size equals the population size. Data were collected through a closed questionnaire with statement intervals ranging from 1 to 5, using a scale from Strongly Disagree to Strongly Agree. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method.

The results of the study show a positive and significant influence of employee ability and professional competence on the performance of police personnel. Additionally, cross-functional coordination also proved to play a crucial role in moderating the relationship between individual capabilities and performance. The managerial implications of these findings underscore the need to focus on developing individual abilities, enhancing professional competence, and improving coordination among units within the police organization. Future research could further explore the complex dynamics behind police performance through in-depth qualitative studies or intervention program evaluations. Thus, this study has the potential to contribute to enhancing the overall performance and effectiveness of the Kudus District Police.

Keywords: Personnel Performance of Kudus District Police; Employee Ability; Professional Competence; Cross-Functional Coordination.



Kata Pengantar

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan pembelajaran.
4. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
5. Istriku, anak-anakku dan adik-adikku tercinta serta semua keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
6. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menempuh

pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, 04 Mei 2024



Ali Mahmudi



Daftar Isi

| | |
|---|-------------------------------------|
| Lembar Judul..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN TESIS | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT..... | vii |
| KATA PENGANTAR | Error! Bookmark not defined. |
| Daftar Isi..... | x |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat | 7 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 9 |
| 2.1 Kinerja SDM | 9 |
| 2.2 Employee Ability | 10 |
| 2.3 Kompetensi Profesional | 12 |
| 2.4 Koordinasi Lintas Fungsi | 13 |
| 2.5 Model Empirik Penelitian | 16 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 17 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 17 |
| 3.2 Sumber Data..... | 17 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data | 18 |
| 3.4. Populasi dan Sample | 19 |
| 3.5. Variabel dan Indikator..... | 19 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 27 |
| 4.1. Deskripsi Responden..... | 27 |
| 4.2. Deskripsi Variabel..... | 29 |
| 4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) | 33 |
| 4.4. Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit)..... | 40 |

| | |
|--|-----------|
| 4.5. Pembahasan..... | 46 |
| BAB V P E N U T U P..... | 55 |
| 5.1. Simpulan | 55 |
| 5.2. Implikasi Teoritis | 57 |
| 5.3. Implikasi Manajerial | 58 |
| 5.4. Keterbatasan Penelitian..... | 60 |
| 5.5. Agenda Penelitian Mendatang | 60 |
| Daftar Pustaka | 62 |
| Lampiran 1 Kuestioner..... | 67 |
| Lampiran 2. Deskripsi Responden | 83 |
| Lampiran 3 Deskripsi Variabel | 83 |
| Lampiran 4. Full Model PLS | 83 |
| Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran) | 83 |
| Lampiran 6. Inner Model (Model Struktural) | 83 |
| Lampiran 7. Tabulasi data kuestioner | 84 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya mencapai independensi dan profesionalisme Polri, diperlukan langkah-langkah untuk membangun dan mengembangkan institusi ini agar mampu menghadapi tantangan masyarakat, perkembangan lingkungan strategis yang dinamis, serta sejalan dengan arah kebijakan nasional. Pembangunan Polri ke depan harus selaras dengan perubahan dalam masyarakat dan kebijakan nasional, sehingga Polri dapat menjadi sebuah lembaga kepolisian yang modern. Revitalisasi Polri di Indonesia dianggap sebagai strategi khusus untuk memastikan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat berjalan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan (Gaussyah, 2012). Upaya revitalisasi ini merupakan bagian dari reformasi birokrasi Polri, yang dapat dianalisis melalui teori reformasi birokrasi, seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017) yang mencakup perubahan pola pikir, sikap, dan tindakan.

Dalam pelaksanaan revitalisasi, Polri telah mengambil langkah-langkah konkret, seperti peningkatan integritas melalui manajemen perubahan pola pikir dan budaya kerja (Gaussyah, 2012). Komunikasi intensif antara pimpinan dan anggota, serta implementasi strategi pendidikan dan pelatihan, termasuk internalisasi program perubahan, menjadi bagian dari upaya ini (Fajar et al., 2022). Polri juga mengubah paradigma dari penguasa menjadi pelayan masyarakat, terbukti dengan terobosan kreatif seperti penyelidikan kecelakaan lalu lintas *door*

to door, di mana pihak Polri mendatangi korban di rumah mereka untuk mendapatkan keterangan langsung, mengutamakan peran wewenang dalam menjaga, mengawal, dan patroli lingkungan serta kegiatan masyarakat (Rahmawati et al., 2022).

Fungsi utama kepolisian adalah menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dengan tujuan menciptakan kondisi aman, damai, tertib, dan sejahtera di lingkungan masyarakat (Ulil Anshar & Setiyono, 2020). Peran kepolisian, terutama Polri, erat kaitannya dengan konsep *Good Governance*, di mana mereka berperan sebagai alat negara untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat, serta menegakkan hukum sebagai bagian dari fungsi pemerintahan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan Undang-Undang (Pasal 30 UUD 1945 dan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang POLRI). Dalam konteks negara, Polri berfungsi sebagai alat negara yang bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat guna menjaga keamanan dalam negeri (Ulil Anshar & Setiyono, 2020). Anggota kepolisian diharapkan untuk menjalankan tugas dan wewenang dengan sikap tegas, berlandaskan etika moral dan hukum, sehingga terwujud konsep *good police* sebagai landasan menuju *good governance*.

Meskipun demikian, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja POLRI saat ini dianggap masih kurang (Rahmawati et al., 2022). Persepsi

masyarakat terhadap kepolisian dapat dipengaruhi oleh kinerja kepolisian itu sendiri. Masyarakat sebagai penerima layanan dari kepolisian memiliki penilaian sendiri terhadap kinerja kepolisian terkait dengan tugas yang diemban. Oleh karena itu, Polri sebagai institusi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat diharapkan memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kinerja yang baik, profesional, dan handal di bidangnya. Kepolisian ditekankan sebagai profesi yang memerlukan kualifikasi, kompetensi, sertifikasi yang jelas, dan mencapai kinerja/prestasi (Tinggi et al., 2019). Kinerja dapat ditingkatkan melalui motivasi individu untuk berkontribusi yang terbaik bagi organisasi (Omolo, 2015).

Menurut Tinggi et al (2019) organisasi kepolisian membutuhkan anggota yang memiliki kinerja tinggi, yang didefinisikan sebagai hasil dari usaha, kemampuan, dan tindakan individu dalam situasi tertentu. Tingginya kemampuan personil menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Keterampilan, dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman, bersama dengan kemampuan, adalah faktor penting dalam pencapaian kinerja yang baik (Asbari et al., 2020). Pengalaman juga memiliki peran penting dalam memotivasi dan memenuhi kebutuhan berprestasi karyawan (Shi et al., 2022).

Kompetensi profesional polisi mencakup sejumlah keterampilan, pengetahuan, dan sifat-sifat yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif dalam penegakan hukum dan menjaga keamanan masyarakat. Kompetensi profesional polisi dapat berkembang seiring waktu dan perubahan dalam tuntutan pekerjaan dan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan merupakan faktor penting dalam memastikan polisi tetap memiliki keterampilan

dan pengetahuan terkini. Hasil penelitian terdahulu terkait peran kompetensi terhadap kinerja masih menyisakan kontroversi. Diantaranya adalah hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Rahardjo, 2014). Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Nguyen et al., 2020). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat field of research yang menarik untuk diteliti. Dalam penelitian ini, koordinasi lintas fungsi ditawarkan menjadi variable control untuk menjawab perbedaan penelitian tersebut.

Koordinasi lintas fungsi, dalam bentuk kelompok kerja terstruktur, menjadi penting dalam pengambilan keputusan di tingkat rendah dalam hirarki organisasi (Ayu, 2016). Koordinasi lintas fungsi bagi kinerja kepolisian merujuk pada upaya menelaraskan dan mengintegrasikan berbagai fungsi atau bagian dalam kepolisian untuk mencapai tujuan keseluruhan dengan lebih efektif (Utami, 2017). Dalam konteks ini, koordinasi lintas fungsi merupakan aspek penting dalam manajemen kepolisian untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi .

Sementara di Polres Kudus, terdapat tantangan dalam membangun koordinasi lintas fungsi karena adanya perbedaan kepentingan, pandangan, dan orientasi individu dari berbagai fungsi yang bekerja sama dalam suatu proyek. Perbedaan ini dapat muncul akibat perbedaan tujuan, hubungan perorangan, dan faktor-faktor eksternal. Untuk meningkatkan koordinasi lintas fungsi, diperlukan peningkatan kepemimpinan dan keterampilan anggota tim, serta perlu diimplementasikan budaya organisasi yang lebih interaktif. Hal ini menjadi kunci

untuk mendukung upaya inovasi, yang pada akhirnya akan membantu pengembangan kinerja Polres Kudus secara inovatif.

Berikut ini adalah data kinerja personils atuan lalu lintas pada Satuan Lalu Lintas Polres Kudus.

Tabel 1.1
Kinerja Anggota Satlantas Polres Kudus

| No | Pelayanan | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|----|--------------|--------|-----------|------|--------|-----------|------|--------|-----------|------|
| | | Target | Realisasi | % | Target | Realisasi | % | Target | Realisasi | % |
| 1 | Yan Bit SIM | 40.000 | 36.968 | 92,4 | 43.000 | 38.220 | 88,8 | 45.000 | 35.448 | 78,7 |
| 2 | Yan Bit STNK | 50.000 | 42.862 | 85,7 | 70.000 | 68.567 | 97,9 | 72.000 | 67.260 | 93,4 |
| 3 | Yan Bit BPKB | 45.000 | 39.120 | 86,9 | 40.000 | 24.000 | 60 | 50.000 | 48.240 | 96,4 |

Sumber: Satlantas Polres Kudus (2021-2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa dalam periode 2021 hingga 2023 kualitas kinerja Satuan Lalu Lintas Polres Kudus belum optimal. Ini terbukti dengan terus menurunnya jumlah produksi SIM, STNK, dan BPKB. Kinerja Satuan Lalu Lintas Polres Kudus menghadapi berbagai permasalahan, termasuk ketidakefisienan, kurangnya efektivitas, kurangnya profesionalisme, dan kekurangan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan tugas yang diemban. Selain itu, terdapat kendala dalam mendapatkan tambahan personel untuk mengisi kekosongan formasi, baik karena pensiun, promosi, atau mutasi personel.

Situasi ini mendorong Satuan Lalu Lintas Polres Kudus untuk meningkatkan pemberdayaan personel yang ada. Fokus utamanya adalah meningkatkan kompetensi personel agar mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan Standar

Operasional dan Prosedur (SOP) yang berlaku. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi model peningkatan kinerja melalui peningkatan kompetensi profesional dan kemampuan personel di Satuan Lalu Lintas Polres Kudus.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kesenjangan hasil penelitian terkait peran kompetensi terhadap kinerja dan fenomena gap yang ada maka rumusan masalah (*research problem*) study ini adalah “ *bagaimana meningkatkan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus melalui employee ability dan kompetensi profesional dengan pengaruh efek koordinasi lintas fungsi*”, kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *employee ability* terhadap kinerja personil anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus?
2. Bagaimana pengaruh *employee ability* terhadap kompetensi profesional Polisi?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional Polisi terhadap kinerja personil anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus?
4. Bagaimana pengaruh koordinasi lintas fungsi terhadap hubungan antara *employee ability* terhadap kinerja personil anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus?
5. Bagaimana pengaruh koordinasi lintas fungsi terhadap hubungan antara kompetensi profesional Polisi terhadap kinerja personil anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *employee ability* terhadap kinerja personil *anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus*.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *employee ability* terhadap kompetensi profesional Polisi.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional Polisi terhadap kinerja personil *anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus*.
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh koordinasi lintas fungsi terhadap hubungan antara *employee ability* terhadap kinerja personil *anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus*.
5. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh koordinasi lintas fungsi terhadap hubungan antara kompetensi profesional Polisi terhadap kinerja personil *anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus*.

1.4 Manfaat

1. Manfaat Teoritis
Memberikan kontribusi dan sumbangan bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
Sebagai sumber informasi, refrensi dan bahan pengambilan keputusan bagi Satuan Lalu Lintas Polres Kudus dalam usaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia khususnya anggota Satuan Lalu Lintas

Polres Kudus sebagai wujud usaha dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel – variabel penelitian mencakup Pengetahuan, kompetensi profesional, koordinasi lintas fungsi, dan kinerja SDM. Masing – masing variabel menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu seta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis diajukan dalam penelitian yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

2.1 Kinerja SDM

Kinerja pada dasarnya merujuk pada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi sejauh mana kontribusi mereka terhadap organisasi. Perbaikan kinerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok, menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Mathis & John H. Jackson, 2012).

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja dapat diartikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Definisi serupa diberikan oleh Sakban et al (2019) yang menyatakan bahwa kinerja melibatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja organisasi, pada gilirannya, merujuk pada tingkat pencapaian hasil dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Rahman Yudi Ardian, 2020). Manajemen kinerja, yang merupakan keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan

kinerja perusahaan atau organisasi, mencakup evaluasi kinerja individu dan kelompok kerja di dalamnya (Abdul Ghoffar, 2020). Kinerja karyawan, menurut Dessler, adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari mereka, dengan prestasi yang diharapkan sebagai standar acuan. Sandi et al (2019) menyimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang islami yang dicapai oleh individu dalam suatu periode waktu tertentu.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja melibatkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan hasil kinerja yang Islami (Edison et al., 2016). Dengan demikian, kinerja dalam konteks ini mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif, serta mencerminkan pencapaian yang sesuai dengan standar organisasi dan nilai-nilai islami.

2.2 *Employee Ability*

Employee Ability merujuk pada keahlian umum yang dimiliki oleh individu dan biasanya terkait dengan kemampuan kognitif yang diperlukan untuk menjalankan fungsi pekerjaan (Beltrán-Martín & Bou-Llusar, 2018). Menurut Budi Santoso et al (2022) kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, dan kekuatan individu untuk berusaha dengan sendirinya. Al Mamun et al (2019) mendefinisikan kemampuan sebagai dasar yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kemampuan dinyatakan sebagai kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam pekerjaan, dan penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (Shields et al., 2015).

Employee Ability diukur dengan indikator-indikator seperti tingkat pendidikan formal, pelatihan teknis, dan kemampuan menguasai pekerjaan

(Sinambela, 2021). Indikator tambahan yang ditambahkan sesuai dengan sifat Nabi Muhammad SAW adalah Fathonah, yang mengacu pada keahlian atau keunggulan dalam bidangnya, atau sering disebut sebagai "*right man on the right place*" (orang yang tepat di tempat yang tepat). Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan mencakup peningkatan pelatihan dan pengembangan, inovasi yang tercipta, dan keahlian dalam bidangnya.

Hasil penelitian (Choudhary et al., 2017) menunjukkan bahwa *Employee Ability* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Diamantidis & Chatzoglou, (2019) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa semakin meningkatnya *Employee Ability* akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja sumber daya manusia. Begitu pula dengan (Hanum et al., 2020; Hindle et al., 2010; Nguyen et al., 2020; Rahardjo, 2014; Srikaningsih & Setyadi, 2015; Tracey et al., 2007) menyatakan hal yang sama bahwa semakin seorang SDM memiliki kemampuan kerja yang baik maka akan semakin baik kinerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya *Employee Ability* akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja sumber daya manusia.

H1 : *Employee ability* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja

Menurut Tracey et al (2007) kompetensi merupakan kualifikasi seseorang, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif. Hanum et al (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dibangun melalui pengetahuan, kecakapan, atau keahlian yang mencukupi untuk melaksanakan suatu tugas. Sejalan dengan pandangan tersebut, (Diamantidis & Chatzoglou,

2019) menyatakan bahwa kemampuan individu menentukan kompetensinya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan seseorang, semakin tinggi pula tingkat kompetensinya.

H2 : *Employee ability* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional

2.3 Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merujuk pada kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam yang memungkinkan individu memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan oleh organisasi (Muxammad & Usibjonovich, 2022). Kompetensi profesional memiliki pengaruh besar terhadap kualitas individu saat menjalankan pekerjaan (Kristiawan et al., 2020). Montenegro et al (2022) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran, atau pekerjaan, mencakup integrasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai pribadi. Hämäläinen et al (2021) menekankan bahwa kompetensi mencerminkan karakteristik yang mendasari perilaku dan kinerja unggul di tempat kerja.

Dalam konteks ini, kompetensi mencakup lima karakteristik utama: pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif (Hämäläinen et al., 2021). Dalam Islam, kompetensi diindikasikan oleh disiplin tinggi seseorang dalam menguasai dan melaksanakan pekerjaan, dengan indikator pengetahuan, keterampilan, dan disiplin. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan dan keterampilan individu dalam

bidang kerjanya yang berkontribusi pada pelaksanaan kinerja efektif dan unggul sesuai dengan standar kompetensi organisasi.

Hasil penelitian Kristiawan et al (2020) menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja, menandakan bahwa semakin tinggi kompetensi profesionalisme seseorang, semakin tinggi pula kinerjanya. Penelitian Mulang (2021) juga mengkonfirmasi hubungan positif antara kompetensi dan kinerja. Ivaldi et al (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kemudian, beberapa peneliti mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional seseorang, semakin meningkatkan kinerjanya (Arafat & Fitria, 2020; Basori Alwi et al., 2021; Indah et al., 2018; Nabela Selvi, Fitria Happy, 2021; Prawira & Rachmawati, 2022; Saifullah, 2020).

Kompetensi dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Hanum et al., 2020). Penelitian Sriekaningsih & Setyadi (2015) menunjukkan bahwa kompetensi dosen, motivasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai (Hartati, 2020). Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Nguyen et al., 2020).

H3 : Kompetensi profesional individu memiliki pengaruh terhadap kinerja

2.4 Koordinasi Lintas Fungsi

Koordinasi lintas fungsi secara cepat menyebar di berbagai organisasi dengan tujuan meningkatkan koordinasi dan integrasi melintasi batas organisasi

(Ayu, 2016). Ini bertujuan untuk memotong waktu perputaran dalam pengembangan produk baru (Utami, 2017). Koordinasi lintas fungsi bisa berbentuk terstruktur, seperti kelompok kerja, yang dibentuk untuk membuat keputusan di tingkat rendah dalam hirarki organisasi (Ruiz-Alba et al., 2020). Kelompok ini memiliki hubungan dengan sub unit lain dan diarahkan untuk menjadi penutup dari organisasi fungsional yang sudah ada. Beberapa ciri kelompok ini termasuk menjadi perwakilan dengan setiap anggota memiliki kepentingan dan kewajiban terhadap sub unit lain dalam organisasi (Inga Habilainen, 2020). Mereka juga bisa berupa kelompok kerja temporer yang berpengalaman dalam menghadapi tekanan dan konflik (Mohiuddin Babu, 2018). Diharapkan, kelompok ini dapat mengurangi perputaran waktu, menciptakan pengetahuan, dan menyebarkan pembelajaran dalam organisasi. Namun, dalam konteks kerja sama antar individu dari berbagai fungsi, terdapat perbedaan kepentingan dan sudut pandang yang tak terhindarkan (Li et al., 2022). Perbedaan orientasi dalam mencapai tujuan, hubungan personal, dan elemen-elemen eksternal dapat menjadi tantangan (Waruiru et al., 2018). Membangun koordinasi lintas fungsi memerlukan peningkatan kepemimpinan dan keterampilan anggota tim, serta membutuhkan budaya organisasi yang lebih interaktif (Simiyu & Bonuke, 2018).

Walaupun koordinasi lintas fungsi dapat bermacam-macam bentuk, secara umum mereka terstruktur, memiliki hubungan dengan sub unit lain, dan dibentuk sebagai lapisan dasar pada organisasi fungsional yang sudah ada (Li et al., 2022). Kelompok ini diharapkan dapat menawarkan integrasi multi fungsi dan dapat memecahkan masalah yang muncul dari produk dan jasa yang inovatif. Meskipun demikian, tantangan unik juga muncul karena adanya perbedaan latar belakang,

yang dapat menimbulkan konflik akibat sudut pandang dan perspektif yang berbeda.

Keunggulan utama dalam struktur koordinasi lintas fungsi adalah kemampuannya dalam memecahkan masalah, dengan menciptakan jalur komunikasi lateral yang tidak tersedia dalam birokrasi klasik dengan mengurangi komunikasi vertikal dengan membuat kelompok kerja yang terfokus pada hal-hal tertentu (Waruiru et al., 2018). Peningkatan komunikasi antara departemen dan proyek yang berbeda, dengan mendorong manajer untuk kontak lebih dekat dengan seluruh anggota organisasi, dapat berpengaruh pada pengembangan kemampuan berkomunikasi sebagai respons untuk mempertahankan dukungan sumber daya yang diperlukan untuk kelompok koordinasi lintas fungsi (Inga Habilainen, 2020).

Dengan demikian, koordinasi lintas fungsi dapat dianggap sebagai hubungan terstruktur yang memiliki hubungan kerjasama dengan sub unit lain dan dibentuk sebagai lapisan dasar pada organisasi fungsional yang sudah ada. Kelompok ini diharapkan dapat menyediakan integrasi multi fungsi dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang muncul dari produk dan jasa inovatif. Indikator koordinasi lintas fungsi dalam penelitian ini mencakup hubungan dengan unit lain, membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya, dan saling membantu (Taawudz). Koordinasi lintas fungsi didasarkan pada konsep sinergi, di mana interaksi antara faktor-faktor individu dengan faktor-faktor lainnya diharapkan dapat menghasilkan sesuatu yang lebih besar atau lebih kecil, dengan dampak lebih signifikan daripada individu yang bekerja sendiri (Inga Habilainen, 2020). Pengalaman dalam koordinasi lintas fungsi dapat memengaruhi kualitas pengetahuan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM)

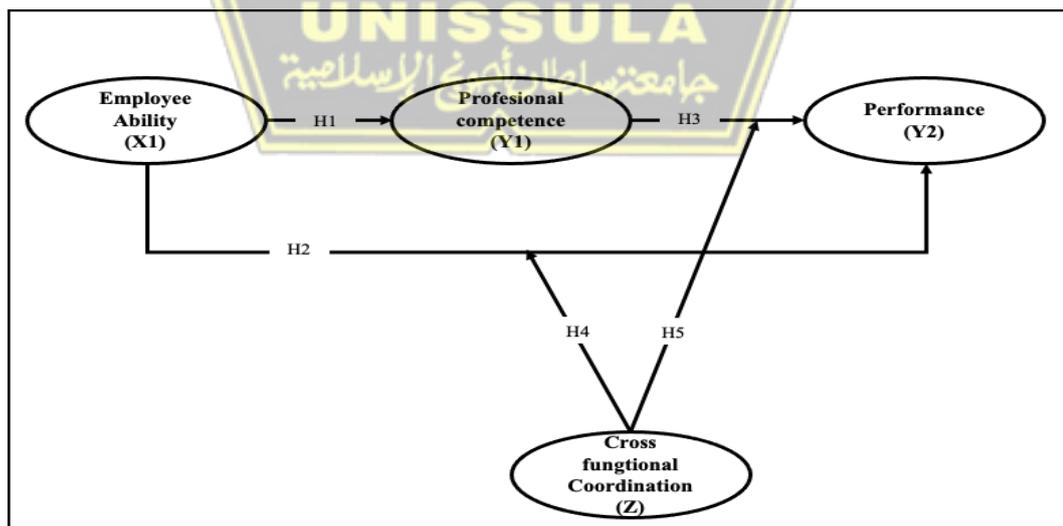
(Simiyu & Bonuke, 2018). Temuan ini didukung oleh penelitian (Ji & Yan, 2020) yang menyatakan bahwa koordinasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Semakin baik koordinasi lintas fungsi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Mohsen & Yong Eng, 2013). Hasil penelitian (Mubarak, 2019) menunjukkan bahwa koordinasi memoderasi hubungan antara kinerja SDM dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, hipotesis diajukan adalah:

H4 : koordinasi lintas fungsi memoderasi hubungan kompetensi profesional terhadap kinerja SDM

H5 : koordinasi lintas fungsi memoderasi hubungan pengetahuan individu terhadap kinerja SDM

2.5 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan model empirik sebagaimana berikut :



Gambar 2.1 Model Empirik

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator serta teknis analisis.

3.1 Jenis Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis dengan maksud memvalidasi atau memperkuat hipotesis tersebut, dengan harapan dapat memperkuat teori yang menjadi dasar penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, jenis penelitian yang diterapkan adalah "*Explanatory research*" atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Ini berarti penelitian ini menitikberatkan pada hubungan antar variabel dengan menguji hipotesis, di mana uraiannya mencakup deskripsi tetapi fokus utamanya adalah pada hubungan antar variabel (Singarimbun, 1982).

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara khusus langsung dari sumbernya dan memiliki keterkaitan langsung dengan isu yang sedang diteliti (Cooper & Emory, 1998). Sumber data primer mencakup pandangan responden yang menjadi objek penelitian, seperti jawaban tertulis dalam kuesioner, hasil observasi terhadap objek yang diteliti, dan hasil pengujian. Data primer yang akan dikumpulkan mencakup identitas responden dan pandangan mereka terkait variabel

yang menjadi fokus penelitian, yaitu peningkatan kinerja personil kepolisian (*Police performance*), kemampuan personil polisi (*employee ability*), koordinasi lintas fungsi (*cross-functional ability*), dan kompetensi profesional kepolisian (*police professional competence*).

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan tanpa tujuan khusus, tidak hanya untuk kepentingan penelitian, tetapi juga untuk tujuan lain (Supomo, 2002). Sumber data sekunder mencakup jurnal penelitian, artikel, majalah, dan buku ilmiah yang relevan dengan penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan adalah :

3.3.1 Studi Pustaka.

Studi pustaka menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, data primer merupakan data utama, sementara data sekunder berperan sebagai data pendukung. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang dengan pertanyaan tertutup dan terbuka. Pemilihan antara pertanyaan terbuka atau tertutup bergantung pada pemahaman peneliti terhadap masalah penelitian (Kuncoro, 2003). Pertanyaan terbuka memberikan kebebasan kepada responden untuk memberikan jawaban sesuai dengan pemikiran mereka, sedangkan pertanyaan tertutup memiliki jawaban yang telah dibatasi oleh peneliti, membatasi kemungkinan jawaban yang panjang dari responden.

3.3.2 Penyebaran kuesioner.

Penyebaran kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian sejumlah pertanyaan kepada responden. Kuesioner diserahkan langsung kepada pemimpin yang bersangkutan dalam amplop dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya.

3.4. Populasi dan Sample

Populasi merujuk pada jumlah individu yang menjadi target generalisasi dari hasil penelitian, yang diperoleh dari sampel penelitian (Hadi, 2000). Dalam penelitian ini, populasi yang ditetapkan adalah seluruh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus yang berjumlah 118 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan obyek penelitian (Sugiyono, 1999). Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi serta jumlahnya lebih sedikit dari jumlah populasinya. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yang berarti jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

3.5. Variabel dan Indikator

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini melibatkan variable kinerja personil kepolisian (*Police performance*), kemampuan personil polisi (*employee ability*), koordinasi lintas fungsi (*cross-functional ability*), dan kompetensi professional

kepolisian (*police professional competence*) dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

| No | Variabel | Indikator | Sumber |
|----|---|---|-------------------------|
| 1 | Kompetensi kepolisian. kemampuan dan keterampilan personil polisi dalam bidang kerjanya yang berkontribusi pada pelaksanaan kinerja efektif dan unggul sesuai dengan standar kompetensi organisasi kepolisian. | profesional <ul style="list-style-type: none"> • pengetahuan, • konsep diri • nilai-nilai karakteristik pribadi (Hämäläinen et al., 2021). | Skala Likert 1 s/d 5 |
| 2 | Employee ability merujuk pada kualifikasi dan kemampuan seorang personil polisi dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif. | <ul style="list-style-type: none"> • Latar belakang pendidikan formal, (Sinambela, 2021) • pelatihan teknis, (Sinambela, 2021) • kemampuan menguasai pekerjaan (Sinambela, 2021) • Ahli dalam bidangnya (<i>fathonah</i>) | Skala Likert 1 s/d 5 |
| 3 | Koordinasi Lintas Fungsi integrasi multi fungsi dan hubungan terstruktur yang memiliki hubungan kerjasama dengan sub unit lain dan dibentuk sebagai lapisan dasar pada organisasi fungsional yang sudah ada. | <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan unit yang lain • Membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya • Saling membantu (Taawudz) | Skala Likert 1 s/d 5 |
| 4 | Kinerja personel kepolisian pencapaian hasil oleh anggota personil polisi mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif, serta mencerminkan pencapaian yang sesuai dengan standar organisasi kepolisian dan nilai-nilai islami. | <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja (Edison et al., 2016) • Kualitas kerja (Edison et al., 2016) • Mendapatkan kinerja Islami | Skala Likert 1 s/d 5 |

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

| | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|---------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Sangat Setuju |
|---------------------|---|---|---|---|---|---------------|

Metode penyebaran questionnaire ini direkomendasikan untuk digunakan karena memiliki keuntungan dapat menghubungi responden yang sulit ditemui, lebih murah, dan responden memiliki waktu untuk mempertimbangkan jawaban secara langsung. (Sekaran, 1992; Cooper dan Emory, 1995) Penilaian atas jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan penentuan skoring atas jawaban tiap item dari masing masing responden sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk pilihan jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk pilihan jawaban Cukup Setuju (CS)
4. Skor 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah permodelan persamaan *structural* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Pendekatan ini digunakan karena pendugaan *variable latent* dalam PLS adalah sebagai *exact* kombinasi linier dari indikator, sehingga mampu Menghindari

masalah *indeterminacy* dan menghasilkan skor komponen yang tepat. Di samping itu metode analisis PLS *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

a. Spesialisasi Model.

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

- 1) *Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya:

$$y_1 : a_1x_1 + a_2x_2 + e \text{ (tanpa moderasi)}$$

$$y_2 = a_1x_1 / |x_1 - x_3| + a_2x_2 / |x_2 - x_3| + e \text{ (dengan moderasi)}$$

Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan :

- a) *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 1 sampai 4 indikator.
- b) *Discriminant Validity* yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk

lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

- c. Composit *Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*. Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

- 2) *Inner Model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga innerrelation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifatumumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest di skala *zeromeans* dan unitvarian sama dengan satu sehingga para meter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$\eta_1 = \gamma_{1.1} \xi_1 + \gamma_{1.2} \xi_2$$

$$\eta_2 = \lambda_1 \xi_1 + \lambda_2 \xi_2 + \beta_{2.1} \eta_1.$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai *weight*-nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*).

Inner model diukur menggunakan *R-square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevance* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2).....(1-R_p^2)$$

Dimana $(1-R_1^2)(1-R_2^2)\dots(1-R_p^2)$ adalah R-square eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

b. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah langkah pengujiannya adalah :

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

a) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat

$H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat

2) Menentukan *level of significance* : $\alpha = 5$ pengujian tabel t dua sisi (two tailed) nilai $t^{\text{tabel}} = 1,996$

$$Df = (n-k)$$

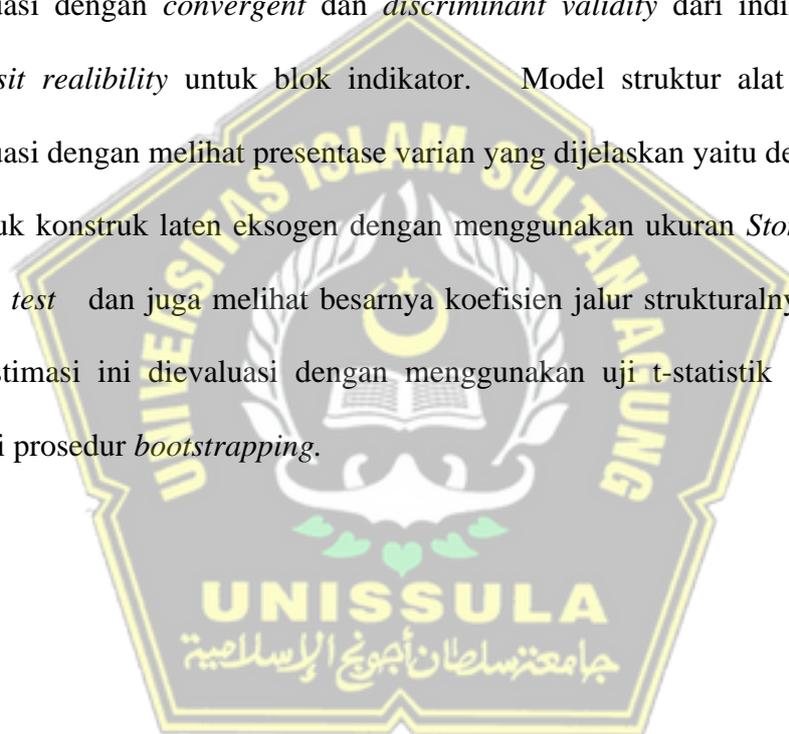
3) Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $-t^{\text{tabel}} \leq t^{\text{hitung}} \leq t^{\text{tabel}}$

H_0 ditolak artinya H_a diterima bila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$ atau $t^{\text{hitung}} \leq -t^{\text{tabel}}$

c. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outermodel* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktur alat inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil Pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan.

4.1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini adalah gambaran atau penjelasan mengenai orang-orang yang berpartisipasi dalam penelitian yang dilakukan mencakup berbagai informasi seperti karakteristik demografis yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan yang berkaitan dengan topik atau masalah yang diteliti.

Tabel 4.1

Statistik Deskriptif Responden

| No | Karakteristik | Kuantitas | % |
|----|--------------------|-----------|-------|
| 1 | Pria | 81 | 75,00 |
| | Wanita | 37 | 34,26 |
| 2 | Usia | Kuantitas | % |
| | 21 s/d 30 | 17 | 15,74 |
| | 31 s/d 40 | 63 | 58,33 |
| | 41 s/d 50 | 36 | 33,33 |
| | 51 s/d 60 | 2 | 1,85 |
| 3 | Pendidikan terahir | Kuantitas | % |
| | SMU | 8 | 7,41 |
| | Diploma | 2 | 1,85 |
| | Sarjana | 72 | 66,67 |
| | Pascasarjana (S2) | 36 | 33,33 |
| | Pascasarjana (S3) | 0 | 0,00 |
| 4 | Lama bekerja | Kuantitas | % |
| | 5 s/d 10 | 21 | 19,44 |

| | | |
|-----------|----|-------|
| 11 s/d 20 | 64 | 59,26 |
| 21 s/d 30 | 29 | 26,85 |
| >30 | 4 | 3,70 |

Mayoritas dari responden adalah pria (75%), sedangkan wanita menyumbang sekitar 34,26% dari total responden. Distribusi usia menunjukkan bahwa kelompok usia 31-40 tahun mendominasi, mencapai 58,33%, diikuti oleh kelompok usia 41-50 tahun sebesar 33,33%, dengan proporsi usia 21-30 tahun mencapai 15,74%. Kelompok usia 51-60 tahun memiliki proporsi terkecil, hanya sekitar 1,85%. Analisis demografi ini mengindikasikan bahwa Polres Kudus memiliki sebagian besar personel berusia relatif muda, dengan mayoritas berada dalam rentang usia produktif, yang mungkin memiliki implikasi terhadap dinamika organisasi dan kebutuhan pelatihan yang berkelanjutan.

Dari segi pendidikan, mayoritas responden telah menyelesaikan tingkat pendidikan sarjana (66,67%), dan sekitar sepertiga dari mereka memiliki gelar pascasarjana (33,33%). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang relatif tinggi di antara personil Polres Kudus, yang dapat dianggap sebagai aset dalam menangani tugas-tugas yang kompleks dan memahami isu-isu terkini dalam penegakan hukum.

Dalam hal pengalaman kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 11-20 tahun (59,26%), yang menunjukkan adanya kelompok personel dengan pengalaman yang signifikan dalam bidang kepolisian. Pengalaman ini dapat memberikan wawasan yang berharga dalam konteks penelitian tentang kinerja personel kepolisian, kemampuan mereka, serta koordinasi dan kompetensi lintas fungsi. Dengan demikian, analisis ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang profil responden, yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis di Polres Kudus.

4.2. Deskripsi Variabel

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti pada studi ini menggunakan kriteria rentang sebesar $5 - 1/3 = 1,33$, oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut:

- 1,00 - 2,33 = Rendah
 2,34 - 3,66 = Sedang
 3,67 - 5,00 = Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian di Polres Kudus masing-masing deskripsi variabel kemampuan dan koordinasi lintas fungsi sebagai variabel eksogen dan kompetensi profesional serta Kinerja SDM sebagai variabel endogen adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
STATISTIK DESKRIPTIF Variabel

| VARIABEL | INDIKATOR | MEAN | KATEGORI | STDEV |
|--|--|------|----------|-------|
| Kompetensi profesional kepolisian | Pengetahuan konsep diri | 3,70 | Tinggi | 0,92 |
| | nilai-nilai karakteristik pribadi | 3,56 | Sedang | 0,98 |
| | | 3,68 | Tinggi | 1,02 |
| | mean keseluruhan | 3,65 | Sedang | |
| Employee ability | Latar belakang pendidikan formal | 3,75 | Tinggi | 1,01 |
| | pelatihan teknis | 3,73 | Tinggi | 0,92 |
| | kemampuan menguasai pekerjaan | 3,75 | Tinggi | 0,80 |
| | Ahli dalam bidangnya | 3,67 | Tinggi | 0,89 |
| | mean keseluruhan | 3,72 | Tinggi | |
| Koordinasi Lintas Fungsi | Hubungan dengan unit yang lain | 3,69 | Tinggi | 0,83 |
| | Membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya | 3,86 | Tinggi | 0,82 |

| | | | | |
|------------------------------------|---|------|--------|------|
| | Saling membantu (Taawudz) | 4,00 | Tinggi | 0,78 |
| | mean keseluruhan | 3,85 | Tinggi | |
| Kinerja personel kepolisian | memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, | 3,89 | Tinggi | 0,91 |
| | menegakkan hukum, | 3,75 | Tinggi | 0,76 |
| | memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, | 3,81 | Tinggi | 0,75 |
| | melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. | 3,86 | Tinggi | 0,86 |
| | mean keseluruhan | 3,83 | Tinggi | |

Dari analisis Variabel "Kompetensi Profesional Kepolisian", dapat terlihat bahwa keseluruhan rata-rata nilai untuk variabel ini adalah sekitar 3,65, yang masuk dalam kategori sedang. Indikator pengetahuan memiliki rata-rata 3,70, masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang kepolisian. Indikator konsep diri memiliki rata-rata 3,56, masuk dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap konsep diri mungkin lebih bervariasi, dengan beberapa responden memberikan penilaian yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Indikator nilai-nilai karakteristik pribadi memiliki rata-rata 3,68, juga masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa, secara umum, responden menganggap nilai-nilai karakteristik pribadi mereka sebagai aset yang kuat dalam konteks profesionalisme kepolisian.

Dari analisis Variabel "*Employee Ability*", dapat terlihat bahwa keseluruhan rata-rata nilai untuk variabel ini adalah 3,72, yang masuk dalam kategori tinggi. yang menunjukkan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang

positif terhadap kemampuan kerja personel kepolisian di Polres Kudus. Indikator latar belakang pendidikan formal memiliki rata-rata 3,71, masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap bahwa latar belakang pendidikan formal personel kepolisian cukup kuat dan relevan dengan tugas-tugas yang dihadapi. Indikator pelatihan teknis memiliki rata-rata 3,73, masuk dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap efektivitas pelatihan teknis yang mereka terima. Indikator kemampuan menguasai pekerjaan memiliki rata-rata 3,75, masuk dalam kategori tinggi. Indikator ahli dalam bidangnya memiliki rata-rata 3,67, masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa responden cenderung percaya bahwa personel kepolisian memiliki keahlian yang kuat dalam bidangnya masing-masing.

Analisis Variabel "Koordinasi Lintas Fungsi", dapat disimpulkan bahwa keseluruhan rata-rata nilai untuk variabel ini adalah sekitar 3,85, yang masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang positif terhadap koordinasi lintas fungsi di Polres Kudus. Indikator hubungan dengan unit lain memiliki rata-rata 3,69, masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap bahwa hubungan antara unit-unit di Polres Kudus cukup baik. Indikator membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya memiliki rata-rata 3,86, masuk dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap kemampuan untuk membangun komunikasi yang efektif dengan unit lain. Indikator saling membantu (taawudz) memiliki rata-rata 4,00, masuk dalam kategori sedang.

Ini menunjukkan bahwa responden percaya bahwa tingkat kerjasama dan dukungan antarunit di Polres Kudus sangat baik.

Variabel "Kinerja Personel Kepolisian", menunjukkan bahwa keseluruhan rata-rata nilai untuk variabel ini adalah sekitar 3,83, yang masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang positif terhadap kinerja personel kepolisian di Polres Kudus. Indikator memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat memiliki rata-rata 3,89, masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap bahwa personel kepolisian efektif dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Indikator menegakkan hukum memiliki rata-rata 3,75, juga masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa responden percaya bahwa personel kepolisian secara efektif menjalankan tugas-tugas penegakan hukum mereka.

Indikator memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat memiliki rata-rata 3,81, masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap bahwa personel kepolisian memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Indikator melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki rata-rata 3,86, masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa responden percaya bahwa personel kepolisian efektif dalam melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap kinerja personel kepolisian di Polres Kudus, dengan konsistensi dalam penilaian di antara indikatornya. Hal ini mengindikasikan bahwa personel kepolisian di Polres

Kudus secara umum dianggap efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk menjaga keamanan, menegakkan hukum, memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan model simultan dengan pendekatan PLS, evaluasi mendasar yang dilakukan yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Cronbach Alpha*.

4.3.1. *Convergent Validity*

Evaluasi model pengukuran variabel laten dengan indikator reflektif dianalisis dengan melihat *convergent validity* masing-masing indikator. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran *outer loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Menurut Ghozali (2011) nilai *Outer loading* di atas 0,70 sangat direkomendasikan.

Tabel 4.3
 Hasil Perhitungan *Outer Loading*

| | Employee ability | Kinerja Personil Kepolisian | Kompetensi Profesional Kepolisian | Koordinasi Lintas Fungsi |
|-----|------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| X11 | 0.829 | | | |
| X12 | 0.870 | | | |
| X13 | 0.883 | | | |
| X14 | 0.807 | | | |
| Y11 | | | 0.817 | |
| Y12 | | | 0.791 | |
| Y13 | | | 0.801 | |
| Y21 | | 0.773 | | |
| Y22 | | 0.828 | | |
| Y23 | | 0.822 | | |
| Y24 | | 0.780 | | |
| Z11 | | | | 0.801 |
| Z12 | | | | 0.834 |
| Z13 | | | | 0.820 |

Pada tabel di atas dapat diketahui besarnya loading faktor untuk setiap indikator memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian seluruh indikator mampu membentuk variabelnya atau menjelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent. Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.3.2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity yaitu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel laten berbeda dengan konstruk atau variabel lain secara teori dan terbukti secara empiris melalui pengujian statistik. Validitas diskriminan diukur dengan Fornell Lacker

Criterion, HTMT, serta *Cross loading*. Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji *Fornell Larcker Criterion*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Fornell-Larcker Criterion* dilakukan dengan melihat nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Uji ini terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel.

Tabel 4.4
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Fornell-Larcker Criterion*

| | Employee ability | Kinerja Personil Kepolisian | Kompetensi Profesional Kepolisian | Koordinasi Lintas Fungsi | Moderating effect 1 | Moderating effect 2 |
|-----------------------------------|------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------|---------------------|---------------------|
| Employee ability | 0.804 | | | | | |
| Kinerja Personil Kepolisian | 0.787 | 0.801 | | | | |
| Kompetensi Profesional Kepolisian | 0.720 | 0.625 | 0.861 | | | |
| Koordinasi Lintas Fungsi | 0.780 | 0.788 | 0.637 | 0.818 | | |
| Moderating effect 1 | -0.459 | -0.473 | 0.510 | 0.434 | 1.000 | |
| Moderating effect 2 | -0.479 | -0.523 | -0.537 | -0.537 | 0.863 | 1.000 |

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Dari Tabel 4.4 diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang. Hal ini dapat berarti bahwa seluruh konstruk

memiliki *discriminant validity* yang baik. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi criteria validitas diskriminan.

2. Hasil Uji *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)* dilakukan dengan melihat matrik HTMT. Kriteria HTMT yang diterima adalah dibawah 0,9 yang mengindikasikan evaluasi validitas diskriminan diterima.

Tabel 4.5
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

| | Employee ability | Kinerja Personil Kepolisian | Kompetensi Profesional Kepolisian | Koordinasi Lintas Fungsi | Moderating effect 1 | Moderating effect 2 |
|-----------------------------------|------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------|---------------------|---------------------|
| Employee ability | | | | | | |
| Kinerja Personil Kepolisian | 0.964 | | | | | |
| Kompetensi Profesional Kepolisian | 0.872 | 0.756 | | | | |
| Koordinasi Lintas Fungsi | 0.995 | 1.002 | 0.806 | | | |
| Moderating effect 1 | 0.508 | 0.521 | 0.562 | 0.500 | | |
| Moderating effect 2 | 0.530 | 0.577 | 0.590 | 0.617 | 0.863 | |

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam matrik HTMT tidak lebih dari 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *HTMT* telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang

diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

3. Cross Loading

Hasil analisis mengenai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau korelasi konstruk dengan indikator yang lain dapat disajikan pada bagian tabel *cross loading*.

Tabel 4.6
Nilai Korelasi Konstruk dengan Indikator (*Cross Loading*)

| | Employee ability | Kinerja Personil Kepolisian | Kompetensi Profesional Kepolisian | Koordinasi Lintas Fungsi | Moderating effect 1 | Moderating effect 2 |
|-----|------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------|---------------------|---------------------|
| M1 | -0.459 | -0.473 | -0.510 | -0.434 | 1.000 | 0.863 |
| M2 | -0.479 | -0.523 | -0.537 | -0.537 | 0.863 | 1.000 |
| X11 | 0.829 | 0.530 | 0.587 | 0.502 | | |
| X12 | 0.870 | 0.534 | 0.592 | 0.569 | | |
| X13 | 0.883 | 0.550 | 0.676 | 0.573 | | |
| X14 | 0.807 | 0.586 | 0.673 | 0.567 | | |
| Y11 | 0.527 | 0.669 | 0.817 | 0.667 | | |
| Y12 | 0.603 | 0.608 | 0.791 | 0.684 | | |
| Y13 | 0.508 | 0.670 | 0.801 | 0.593 | | |
| Y21 | 0.607 | 0.773 | 0.535 | 0.685 | | |
| Y22 | 0.634 | 0.828 | 0.429 | 0.615 | | |
| Y23 | 0.628 | 0.822 | 0.412 | 0.556 | | |
| Y24 | 0.648 | 0.780 | 0.609 | 0.658 | | |
| Z11 | 0.646 | 0.631 | 0.476 | 0.801 | | |
| Z12 | 0.641 | 0.649 | 0.503 | 0.834 | | |
| Z13 | 0.629 | 0.655 | 0.583 | 0.820 | | |

Pengujian *discriminant validity* dengan cara ini dikatakan valid jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya serta semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif. Dari hasil pengolahan data yang tersaji pada tabel *cross loading* dapat diketahui bahwa syarat tersebut telah

terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) cara yaitu :

a. *Composite Reliability*.

Composite reliability menunjukkan derajat yang mengindikasikan common latent (*unobserved*), sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat *Composite reliability* adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2015)

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Jika nilai AVE > 0,5 maka indikator yang digunakan dalam penelitian reliabel, dan dapat digunakan untuk penelitian. Lebih baik nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

c. *Cronbach alpha*

Jika nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil *composite reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan *AVE* antar konstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|-----------------------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Employee ability | 0.818 | 0.818 | 0.880 | 0.647 |
| Kinerja Personil Kepolisian | 0.814 | 0.814 | 0.814 | 0.814 |
| Kompetensi Profesional Kepolisian | 0.814 | 0.814 | 0.814 | 0.814 |
| Koordinasi Lintas Fungsi | 0.753 | 0.754 | 0.859 | 0.670 |

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.10 menunjukkan dari hasil uji reliabilitas masing-masing konstruk dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dari nilai AVE masing-masing konstruk > 0,5, nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* masing-masing konstruk > 0,7. Mengacu pada pendapat Chin dalam Ghazali (2011) maka hasil dari *composite reliability* masing-masing konstruk baik dapat digunakan dalam proses analisis untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan pada masing-masing konstruk, karena hasil yang diperoleh memiliki nilai > 0,70, dari hasil diatas keseluruhan variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 artinya memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya. Reliabel menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian nyata sesuai dengan kondisi nyata pada obyek yang diteliti.

Berdasarkan hasil evaluasi *convergent validity* dan *discriminant validity* serta reliabilitas variabel, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur masing-masing variabel merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

4.4. Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit)

Analisis PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Beberapa ukuran untuk menyatakan penerimaan model yang diajukan, diantaranya yaitu R square, dan Q square (Hair et al., 2019).

a. R square

R square menunjukkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen atau endogen lainnya dalam model. Interpretasi R square menurut Chin (1998) yang dikutip (Abdillah, W., & Hartono, 2015) adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh sedang), dan 0,67 (pengaruh tinggi). Berikut hasil koefisien determinasi (R^2) dari variabel endogen disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.8
Nilai *R-Square*

| | R-square | R-square adjusted |
|-----------------------------|----------|-------------------|
| <i>Employee ability</i> | 0.518 | 0.513 |
| Kinerja Personel Kepolisian | 0.698 | 0.688 |

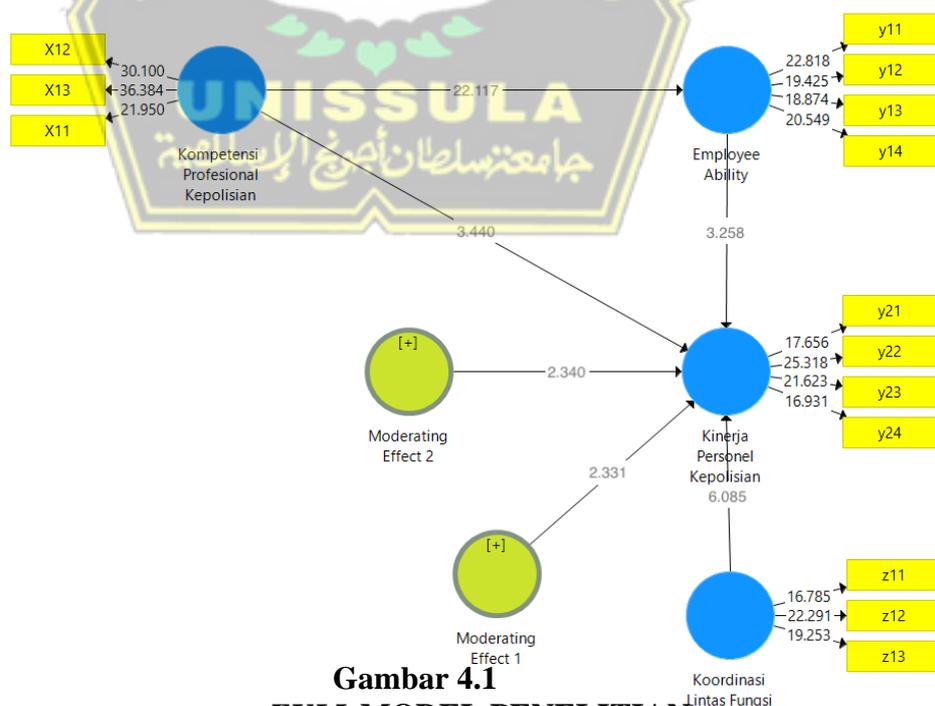
Koefisien determinasi (R-square) yang didapatkan dari konstruk Kinerja Personel Kepolisian sebesar 0.698 artinya variabel Kinerja Personel Kepolisian dapat dijelaskan 69,8 % oleh variabel *Employee Ability*, Kompetensi Profesional Kepolisian dan Koordinasi lintas fungsi. Sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut berada pada rentang nilai 0,67 – 1,00, artinya variabel *Employee Ability*, Kompetensi Profesional Kepolisian dan Koordinasi lintas fungsi

memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Personel Kepolisian pada kategori yang tinggi.

Nilai R square *Employee Ability* sebesar 0.518 artinya *Employee Engagement* dapat dijelaskan 51,8% oleh variabel Kompetensi Profesional Kepolisian, sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut berada pada rentang nilai 0,33 - 0,67 (pengaruh sedang) artinya variabel Kompetensi Profesional memberikan pengaruh terhadap variabel *Employee Engagement* pada kategori sedang.

4.3.1. Model Penelitian

Hasil olah data dengan menggunakan alat bantu software PLS, di peroleh hasil output dari model struktur konstruk *loading factor* yang akan menjelaskan hubungan antara konstruk yang tampak pada gambar berikut ini :



Gambar 4.1
FULL MODEL PENELITIAN

4.3.2. Uji Hipotesis

Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan syarat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.9. berikut ini.

Tabel 4.9
UJI HIPOTESIS

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Moderating Effect 1-> Kinerja Personel Kepolisian | -0,245 | -0,229 | 0,105 | 2,331 | 0,020 |
| Moderating Effect 2-> Kinerja Personel Kepolisian | 0,213 | 0,189 | 0,091 | 2,340 | 0,020 |
| Employee Ability -> Kompetensi_Profesional_Kepolisian | 0,451 | 0,558 | 0,120 | 3,258 | 0,009 |
| Employee Ability -> Kinerja Personel Kepolisian | 0,799 | 0,800 | 0,036 | 22,117 | 0,000 |
| Kompetensi_Profesional_Kepolisian -> Kinerja Personel Kepolisian | 0,341 | 0,355 | 0,099 | 3,440 | 0,001 |
| Koordinasi Lintas Fungsi -> Kinerja Personel Kepolisian | 0,500 | 0,489 | 0,082 | 6,085 | 0,000 |

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2024

Hasil olah data di atas dapat diketahui dalam pengujian masing-masing hipotesis yang telah di ajukan, yaitu :

1. Pengujian Hipotesis pertama

Berdasarkan hasil uji PLS pada tabel 4.9 di atas, terhadap hipotesa pengaruh *employee ability* terhadap kinerja personil kepolisian diketahui hasil *original sample estimate* sebesar 0,799 nilai tersebut membuktikan *employee ability* berpengaruh positif terhadap kinerja anggota polres

Kudus. Dari uji hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan dari hasil olah data diperoleh nilai hitung $(22,117) < t$ tabel $(1,99)$ dan nilai p Value $0.000 < 0.005$ yang berarti Hipotesis (H_a) ditolak atau H_0 diterima pada *level of error* 5%. sehingga hipotesa pertama yang berbunyi ada pengaruh pengaruh *employee ability* terhadap kinerja diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel *employee ability* terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kemampuan maka akan semakin baik kinerja anggota polres Kudus.

2. Pengujian hipotesis kedua

Berdasarkan hasil uji PLS pada tabel 4.9 di atas terhadap hipotesa kedua yaitu pengaruh *employee ability* terhadap kompetensi profesional kepolisian diketahui Hasil *original sample estimate* sebesar 0,341 nilai tersebut membuktikan kemampuan berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional kepolisian. Dari uji hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan dari hasil olah data diperoleh nilai hitung $(3,258) > t$ tabel $(1,99)$ dan nilai p Value $0.009 < 0.005$ yang berarti Hipotesis (H_a) diterima atau H_0 ditolak pada *level of error* 5%. sehingga hipotesa kedua yang berbunyi ada pengaruh *employee ability* terhadap kompetensi profesional diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel *employee ability* terhadap kompetensi profesional, artinya semakin baik kemampuan personil maka akan meningkatkan kompetensi profesional anggota polres Kudus.

3. Pengujian hipotesa ketiga

Berdasarkan hasil uji PLS pada tabel 4.9 di atas terhadap hipotesa ketiga yaitu kompetensi profesional terhadap kinerja diketahui Hasil *original sample estimate* sebesar 0,341 nilai tersebut membuktikan kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja anggota polres Kudus. Dari uji hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan dari hasil olah data diperoleh nilai hitung $(3,440) > t \text{ tabel } (1,99)$, dan nilai $p \text{ Value } 0.001 < 0.005$ yang berarti Hipotesis (H_a) diterima atau H_0 ditolak pada *level of error* 5%, sehingga hipotesa ketiga yang berbunyi ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja anggota polres Kudus diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi profesional terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kompetensi profesional maka akan meningkatkan kinerja anggota polres Kudus.

4. Pengujian hipotesis keempat

Berdasarkan hasil uji PLS pada tabel 4.9 di atas terhadap hipotesa keempat yaitu koordinasi lintas fungsi memoderasi hubungan *employee ability* terhadap kinerja. Hasil *original sample estimate* sebesar -0,245 nilai tersebut membuktikan koordinasi lintas fungsi berpengaruh negatif terhadap hubungan *employee ability* terhadap kinerja personil kepolisian. Dari uji hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan dari hasil olah data

diperoleh nilai t hitung (2,331) > t tabel (1,99) dan nilai p Value 0.020 < 0.005 yang berarti Hipotesis (Ha) diterima atau Ho ditolak pada *level of error* 5%. sehingga hipotesa keempat yang berbunyi ada pengaruh moderasi variabel koordinasi lintas fungsi terhadap hubungan antara kemampuan dan kinerja diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel moderasi koordinasi lintas fungsi terhadap hubungan antara *employee ability* dan kinerja personil, artinya koordinasi lintas fungsi melemahkan hubungan antara *employee ability* dan kinerja anggota polres Kudus.

5. Pengujian hipotesis kelima

Berdasarkan hasil uji PLS pada tabel 4.9 di atas terhadap hipotesa kelima yaitu koordinasi lintas fungsi memoderasi hubungan kompetensi profesional terhadap kinerja. Hasil *original sample estimate* sebesar -0,213 nilai tersebut membuktikan koordinasi lintas fungsi berpengaruh positif terhadap hubungan kompetensi profesional terhadap kinerja. Dari uji hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan dari hasil olah data diperoleh nilai t hitung (2,340) > t tabel (1,99) dan nilai p Value 0.020 < 0.005 yang berarti Hipotesis (Ha) diterima atau Ho ditolak pada *level of error* 5%. sehingga hipotesa keempat yang berbunyi ada pengaruh moderasi variabel koordinasi lintas fungsi terhadap hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel moderasi koordinasi lintas fungsi terhadap hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja artinya koordinasi

lintas fungsi menguatkan hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja anggota polres Kudus.

4.3.3. Pengaruh langsung dan tak langsung

Pengaruh tidak langsung kemampuan terhadap kinerja melalui kompetensi profesional

Tabel 4.10
Pengaruh Tidak Langsunh

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Employee Ability -> Kompetensi_Profesional_Kepolisian -> Kinerja Personel Kepolisian | 0.291 | 0.290 | 0.292 | 3.164 | 0.002 |

Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh langsung *employee ability* terhadap kinerja melalui kompetensi profesional > daripada pengaruh langsungnya. Yaitu $0,799 > 0,291$. Sehingga dapat diketahui bahwa *employee ability* berpengaruh terhadap kinerja secara langsung tanpa melalui kompetensi profesional, sehingga variabel kompetensi profesional bukan merupakan variabel intervening.

4.5. Pembahasan

1. Hubungan *employee ability* terhadap kinerja personil kepolisian

Analisis dari hasil pengujian data menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif dari variabel Employee Ability terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Artinya, semakin tinggi kemampuan personel, semakin baik pula kinerja anggota Polres Kudus.

Indikator *Employee Ability* dengan nilai loading tertinggi adalah Kemampuan Menguasai Pekerjaan, sementara indikator Kinerja Personil Kepolisian dengan nilai loading tertinggi adalah Kualitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan personel dalam menguasai pekerjaan, semakin baik pula kualitas kerja personel kepolisian. Kemampuan untuk secara efektif menguasai tugas-tugas yang diberikan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, indikator *Employee Ability* dengan nilai loading terendah adalah Ahli dalam Bidangnya, sementara indikator Kinerja Personil Kepolisian dengan nilai loading terendah adalah Hubungan dengan Unit yang Lain. Implikasinya adalah semakin baik keahlian personel dalam bidangnya, semakin baik pula hubungan dengan unit yang lain. Ini menunjukkan bahwa keahlian dan kompetensi dalam bidang masing-masing dapat memperkuat kolaborasi dan kerjasama antarunit di Polres Kudus.

Dengan demikian, hasil analisis ini menyoroti pentingnya pengembangan kemampuan personel kepolisian, terutama dalam hal menguasai pekerjaan dan meningkatkan keahlian dalam bidangnya. Hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kualitas kerja serta memperkuat hubungan dan kolaborasi antarunit di Polres Kudus, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan dari institusi kepolisian tersebut.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian (Choudhary et al., 2017) yang menunjukkan bahwa *Employee Ability* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu pula dengan (Hanum et al., 2020; Hindle et al., 2010;

Nguyen et al., 2020; Rahardjo, 2014; Sriekaningsih & Setyadi, 2015; Tracey et al., 2007) menyatakan hal yang sama bahwa semakin seorang SDM memiliki kemampuan kerja yang baik maka akan semakin baik kinerja.

2. Hubungan *employee ability* terhadap kompetensi profesional

Dari hasil pengujian data, ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel Employee Ability terhadap Kompetensi Profesional Kepolisian. Artinya, semakin baik kemampuan personel, semakin meningkat pula kompetensi profesional anggota Polres Kudus. Indikator *Employee Ability* dengan nilai loading tertinggi adalah Kemampuan Menguasai Pekerjaan, sementara indikator Kompetensi Profesional Kepolisian dengan nilai loading tertinggi adalah Pengetahuan. Hal ini mengimplikasikan bahwa semakin baik kemampuan personel dalam menguasai pekerjaan, semakin baik pula pengetahuan yang dimiliki. Kemampuan untuk secara efektif menguasai tugas-tugas yang diberikan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan personel dalam menjalankan tugasnya sebagai anggota kepolisian.

Selanjutnya, indikator *Employee Ability* dengan nilai loading terendah adalah Ahli dalam Bidangnya, sedangkan indikator Kompetensi Profesional Kepolisian dengan nilai loading terendah adalah Konsep Diri. Implikasinya adalah semakin baik keahlian personel dalam bidangnya, semakin baik pula konsep diri personel. Ini menunjukkan bahwa keahlian dan kompetensi dalam bidang masing-masing dapat memperkuat pemahaman dan pengenalan diri

personel terhadap peran dan tanggung jawab mereka sebagai anggota kepolisian. Dengan demikian, pengembangan kemampuan personel kepolisian dalam meningkatkan kompetensi profesional mereka akan membantu meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan oleh Polres Kudus dan memperkuat identitas serta pemahaman diri personel dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian mereka. Hasil penelitian ini mendukung (Diamantidis & Chatzoglou, 2019; Hanum et al., 2020) menyatakan bahwa kemampuan individu menentukan kompetensinya.

3. Hubungan kompetensi profesional terhadap kinerja

Dari analisis data, didapati bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel kompetensi profesional terhadap kinerja anggota Polres Kudus. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi profesional, semakin meningkat pula kinerja personel tersebut. Indikator Kompetensi Profesional Kepolisian dengan nilai loading tertinggi adalah Pengetahuan, sementara indikator Kinerja Personil Kepolisian dengan nilai loading tertinggi adalah Kualitas Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengetahuan yang dimiliki oleh personel, semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan oleh mereka. Pengetahuan yang luas dan mendalam akan membantu meningkatkan kemampuan dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian dengan baik.

Di sisi lain, indikator Kompetensi Profesional Kepolisian dengan nilai loading terendah adalah Konsep Diri, sedangkan indikator Kinerja Personil Kepolisian dengan nilai loading terendah adalah Hubungan dengan Unit yang

Lain. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik konsep diri personel, semakin baik pula hubungan dengan unit yang lain. Ini menekankan pentingnya memiliki pemahaman yang jelas tentang identitas dan peran mereka sebagai anggota kepolisian, yang pada gilirannya dapat memperkuat kerjasama dan kolaborasi antarunit di dalam Polres Kudus.

Peningkatan kompetensi profesional, terutama dalam hal pengetahuan, dan pengembangan konsep diri yang kuat, dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas anggota Polres Kudus serta memperkuat hubungan antarunit di dalamnya sebagaimana hasil peneliti terdahulu beberapa yang membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional seseorang, semakin meningkatkan kinerjanya (Arafat & Fitria, 2020; Basori Alwi et al., 2021; Indah et al., 2018; Nabela Selvi, Fitria Happy, 2021; Prawira & Rachmawati, 2022; Saifullah, 2020).

4. Pengaruh moderasi koordinasi lintas fungsi terhadap hubungan antara kemampuan dan kinerja

Analisis ini mengungkap bahwa variabel moderasi, yaitu koordinasi lintas fungsi, memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan antara kemampuan dan kinerja anggota Polres Kudus. Temuan tersebut menunjukkan bahwa koordinasi lintas fungsi cenderung melemahkan hubungan antara kemampuan individu dan kinerja mereka. Konsep dasar dari koordinasi lintas fungsi adalah sinergi, yang menekankan pentingnya interaksi antara individu dengan faktor-faktor lainnya untuk menciptakan

dampak yang lebih besar daripada jika setiap orang bekerja secara terpisah. Dengan kata lain, ketika koordinasi lintas fungsi berlangsung dengan baik, hal itu dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dalam hal kualitas pengetahuan dan kinerja sumber daya manusia (SDM).

Melihat indikator-indikator yang diberikan, Employee Ability memiliki nilai loading tertinggi pada Kemampuan Menguasai Pekerjaan dan nilai loading terendah pada Ahli dalam Bidangnya. Ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk menguasai pekerjaan adalah aspek yang paling dominan dari Employee Ability dalam konteks ini. Sementara itu, indikator Kinerja Personil Kepolisian memiliki nilai loading tertinggi pada Kualitas Kerja dan nilai loading terendah pada Hubungan dengan Unit yang Lain. Ini menunjukkan bahwa kualitas kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja personel, sementara hubungan dengan unit yang lain menjadi aspek yang paling lemah dalam pengaruhnya terhadap kinerja.

Selanjutnya, indikator Koordinasi Lintas Fungsi memiliki nilai loading tertinggi pada Membangun Komunikasi yang Baik dengan Sub Unit Lainnya, sementara nilai loading terendahnya terdapat pada Hubungan dengan Unit yang Lain. Ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk membangun komunikasi yang efektif dengan sub unit lainnya adalah aspek yang paling penting dari koordinasi lintas fungsi dalam konteks ini, sementara hubungan dengan unit yang lain tampaknya kurang memengaruhi koordinasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja anggota Polres Kudus, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada memperkuat koordinasi lintas fungsi, terutama dalam hal membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya. Ini akan membantu dalam mencapai sinergi antarindividu dan unit yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pengetahuan dan kinerja SDM di Polres Kudus.

Dalam beberapa situasi tertentu, koordinasi lintas fungsi bisa melemahkan hubungan antara kemampuan individu dan kinerja polisi. Ketika koordinasi tersebut tidak optimal, kemampuan individu bisa tidak sejalan dengan kinerja polisi. Ini mungkin terjadi karena gangguan komunikasi antar unit atau fungsi dalam organisasi, yang mengakibatkan ketidakpastian dalam menjalankan tugas. Persaingan internal atau ketidakjelasan peran juga bisa menghambat kerjasama antar unit, menciptakan tumpang tindih atau konflik dalam tugas. Ketidakcocokan tujuan di antara unit-unit juga bisa menjadi hambatan, mengganggu keseluruhan upaya organisasi secara keseluruhan. Perubahan struktural atau kebijakan yang sering dalam organisasi juga bisa mempengaruhi koordinasi lintas fungsi. Dalam kondisi-kondisi ini, fokus organisasi bisa terpecah dan energi terbuang, yang akhirnya bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mengutamakan upaya meningkatkan koordinasi lintas fungsi guna memperkuat hubungan antara kemampuan individu dan kinerja polisi.

5. pengaruh signifikan variabel moderasi koordinasi lintas fungsi terhadap hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja.

Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel moderasi, yaitu koordinasi lintas fungsi, terhadap hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja anggota Polres Kudus. Artinya, koordinasi lintas fungsi memiliki peran yang memperkuat hubungan antara kompetensi profesional individu dengan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian. Temuan ini menegaskan bahwa koordinasi lintas fungsi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota polisi.

Selain itu, analisis juga menunjukkan bahwa koordinasi lintas fungsi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja secara umum. Semakin baik koordinasi lintas fungsi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh anggota polisi (Ayu, 2016). Ini menekankan pentingnya memperkuat praktik koordinasi lintas fungsi dalam lingkungan kerja kepolisian untuk mencapai hasil yang optimal.

Kompetensi Profesional Kepolisian memiliki nilai loading tertinggi pada Pengetahuan dan nilai loading terendah pada Konsep Diri. Ini menunjukkan bahwa pengetahuan adalah aspek yang paling dominan dari kompetensi profesional dalam konteks ini, sementara konsep diri tampaknya memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap kinerja. Sementara itu, indikator Kinerja Personil Kepolisian memiliki nilai loading tertinggi pada Kualitas Kerja dan nilai loading terendah pada Hubungan dengan Unit yang

Lain. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja personel, sementara hubungan dengan unit yang lain tampaknya kurang memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Indikator Koordinasi Lintas Fungsi memiliki nilai loading tertinggi pada Membangun Komunikasi yang Baik dengan Sub Unit Lainnya, sementara nilai loading terendahnya terdapat pada Hubungan dengan Unit yang Lain. Ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk membangun komunikasi yang efektif dengan sub unit lainnya adalah aspek yang paling penting dari koordinasi lintas fungsi dalam konteks ini, sementara hubungan dengan unit yang lain tampaknya kurang memengaruhi koordinasi secara keseluruhan.

Koordinasi lintas fungsi memiliki dampak yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja anggota polisi, dengan fokus pada pengetahuan sebagai aspek utama dari kompetensi profesional dan kualitas kerja sebagai faktor utama dalam kinerja personel. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan koordinasi lintas fungsi, terutama dalam membangun komunikasi yang baik dengan unit lainnya, dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja keseluruhan dalam lingkungan kepolisian. Temuan ini didukung oleh penelitian (Mubarak, 2019) yang menyatakan bahwa koordinasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja.

BAB V

P E N U T U P

Bab penutup ini menguraikan tentang simpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang.

5.1. *Simpulan*

5.1.1. Masalah Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan strategi meningkatkan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus melalui pengembangan employee ability dan kompetensi profesional, dengan mempertimbangkan dampak positif dari koordinasi lintas fungsi. Dalam model peningkatan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus, pendekatan yang diusulkan adalah integrasi antara pengembangan employee ability dan kompetensi profesional, sambil memanfaatkan manfaat dari koordinasi lintas fungsi.

Meningkatkan kompetensi profesional kepolisian, yang didukung oleh kemampuan personel kepolisian yang baik, dianggap dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Namun, dampak peningkatan kinerja oleh kompetensi profesional kepolisian akan menjadi lebih efektif jika didukung oleh koordinasi lintas fungsi yang efisien. Sebaliknya, koordinasi lintas fungsi dapat memperlemah pengaruh kemampuan personel kepolisian terhadap peningkatan kinerja jika terjadi disorientasi komunikasi, perubahan regulasi, atau gangguan komunikasi antar unit atau fungsi dalam organisasi.

5.1.2. Simpulan Hipotesis

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah diajukan dengan model regresi liner berganda dengan software PLS (*Part Least Square*), maka simpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Employee Ability* terhadap Kinerja Personil Kepolisian, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan personel, semakin baik juga kinerja anggota Polres Kudus.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Employee Ability* terhadap kompetensi profesional Kepolisian yang menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan personel, semakin meningkat pula kompetensi profesional anggota Polres Kudus
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel kompetensi profesional terhadap kinerja anggota Polres Kudus, menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi profesional, semakin meningkat juga kinerja personel.
4. Koordinasi lintas fungsi memiliki dampak moderasi negatif signifikan terhadap hubungan antara kemampuan individu dan kinerja mereka di Polres Kudus. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa koordinasi lintas fungsi cenderung memperlemah hubungan antara kemampuan individu dan kinerja mereka.

5. Koordinasi lintas fungsi memiliki peran yang menguatkan hubungan antara kompetensi profesional individu dengan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian.

5.2. *Implikasi Teoritis*

Implikasi teoritis dari temuan ini adalah bahwa baik kemampuan individu maupun koordinasi lintas fungsi memainkan peran yang signifikan dalam menentukan kinerja anggota kepolisian. Secara khusus, temuan ini mendukung teori-teori yang menekankan pentingnya pengembangan kemampuan individu dan koordinasi antar-unit dalam organisasi.

Pertama, dari sudut pandang pengembangan kemampuan individu, temuan ini memperkuat konsep bahwa peningkatan kinerja anggota kepolisian tidak hanya bergantung pada tingkat kompetensi profesional mereka, tetapi juga pada kemampuan masing-masing individu. Ini sejalan dengan teori-teori pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kedua, dari perspektif koordinasi lintas fungsi, temuan ini menyoroti pentingnya manajemen koordinasi yang efektif dalam organisasi kepolisian. Hal ini sesuai dengan teori-teori manajemen organisasi yang menekankan pentingnya koordinasi antar-unit atau departemen untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Dengan demikian, implikasi teoritis dari temuan ini menegaskan bahwa pengembangan kemampuan individu dan manajemen koordinasi yang

efektif keduanya merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Oleh karena itu, organisasi kepolisian perlu memperhatikan kedua aspek ini dalam upaya mereka untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional.

5.3. *Implikasi Manajerial*

Implikasi manajerial dari hasil analisis data ini dapat membantu mengarahkan upaya manajemen dalam meningkatkan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kudus. Dari hasil identifikasi indikator dengan nilai loading tertinggi dan terendah dari masing-masing variabel, beberapa langkah dapat diambil.

1. Terkait dengan *Employee Ability*, Indikator dengan nilai loading tertinggi adalah kemampuan menguasai pekerjaan sedangkan indikator dengan nilai loading terendah adalah ahli dalam bidangnya. Dengan demikian manajemen dapat memberikan penekanan pada pengembangan kemampuan personil dalam menguasai pekerjaan mereka. Ini mencakup pemberian pelatihan dan pengembangan yang relevan serta memastikan bahwa personil memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan baik. Selain itu, upaya juga perlu dilakukan untuk meningkatkan keahlian personil dalam bidang-bidang tertentu yang mungkin kurang terwakili.
2. Terkait dengan Kompetensi Profesional Kepolisian, indikator dengan nilai loading tertinggi adalah pengetahuan sedangkan indikator dengan nilai loading terendah adalah konsep diri. Sehingga manajemen harus

memastikan bahwa personel memiliki pengetahuan yang cukup dalam berbagai aspek kepolisian. Ini melibatkan penyediaan pelatihan reguler, program pengembangan, dan akses ke sumber belajar yang relevan. Selain itu, perlu ada upaya untuk memperbaiki persepsi personel tentang peran dan identitas profesional mereka dalam kepolisian.

3. Terkait dengan Kinerja Personil Kepolisian, indikator dengan nilai loading tertinggi adalah kualitas kerja sedangkan indikator dengan nilai loading terendah adalah hubungan dengan unit yang lain. Dengan demikian maka manajemen harus memprioritaskan peningkatan kualitas kerja personel. Ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja yang teratur, umpan balik yang konstruktif, dan pengembangan strategi untuk meningkatkan standar kinerja secara keseluruhan. Selain itu, perbaikan hubungan antara unit-unit dalam organisasi juga penting untuk memastikan kerjasama yang efektif dan pencapaian tujuan bersama.
4. Terkait dengan Koordinasi Lintas Fungsi, Indikator dengan nilai loading tertinggi adalah membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya sedangkan indikator dengan nilai loading terendah adalah hubungan dengan unit yang lain. Sehingga manajemen harus fokus pada peningkatan komunikasi dan kerjasama antar unit dalam organisasi. Ini bisa mencakup pembentukan tim lintas-fungsi, forum diskusi, atau pengembangan sistem komunikasi yang lebih efisien. Perbaikan hubungan antara unit-unit dalam organisasi juga penting untuk memastikan keselarasan dalam pelaksanaan tugas-tugas kepolisian.

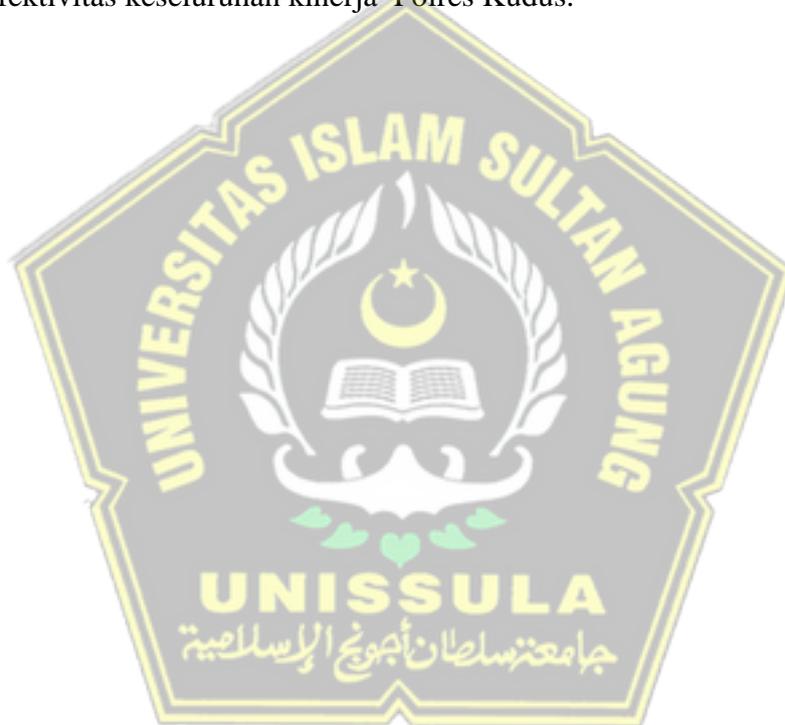
5.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan perlu dipertimbangkan untuk interpretasi yang lebih tepat. Pertama, penelitian ini dilakukan di satu lokasi dan pada satu periode waktu tertentu, sehingga generalisasi hasil ke konteks yang lebih luas mungkin terbatas. Kedua, penggunaan metode pengukuran yang subjektif atau terbatas dapat mempengaruhi validitas temuan. Ketiga, sampel penelitian mungkin tidak mencakup semua variasi yang ada di dalam populasi polisi. Keempat, aspek temporal dan dinamika lingkungan organisasi mungkin tidak sepenuhnya dipertimbangkan. Kelima, ada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis, seperti motivasi individu atau aspek kepemimpinan. Dengan menyadari keterbatasan-keterbatasan ini, penelitian selanjutnya dapat mengambil langkah-langkah untuk mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam memahami kinerja personil kepolisian.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Agenda penelitian mendatang dapat difokuskan pada memahami dinamika yang lebih kompleks di balik kinerja anggota Polres Kudus serta upaya untuk meningkatkannya. Salah satu pendekatan yang dapat dieksplorasi adalah melalui studi kualitatif yang mendalam, yang memungkinkan peneliti untuk menjelajahi aspek-aspek subjektif dan kontekstual dari pengalaman anggota polisi. Selain itu, penelitian dapat mengadopsi pendekatan interdisipliner untuk mendapatkan wawasan yang

lebih komprehensif tentang kompleksitas kinerja polisi. Selain itu, evaluasi program intervensi yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja anggota polisi juga merupakan area yang menarik untuk dieksplorasi. Dengan mengidentifikasi program-program yang efektif dan strategi pengembangan yang tepat, penelitian mendatang dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperbaiki kinerja dan kesejahteraan anggota polisi, serta efektivitas keseluruhan kinerja Polres Kudus.



Daftar Pustaka

- Abdul Ghoffar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Islamic Akademika : Jurnal Pendidikan & Keislaman*, 7(1).
- Al Mamun, A., Fazal, S. A., & Muniady, R. (2019). Entrepreneurial knowledge, skills, competencies and performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 29–48. <https://doi.org/10.1108/apjie-11-2018-0067>
- Anastasya Sinambela, E. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. In *Journal of Social Science Studies* (Vol. 1, Issue 2).
- Arafat, Y., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, Dan Sains*, 9(1).
- Asbari, M., Purwanto, A., Maesaroh, S., Hutagalung, D., Mustikasiwi, A., Ong, F., & Andriyani, Y. (2020). Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture : Lecturer Innovation Competencies As Mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 142–155. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/419>
- Ayu, R. C. (2016). *PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KEMAMPUAN INDIVIDU DAN KOMPETENSI PROFESI DENGAN PENGARUH EFEK MODERASI KOORDINASI LINTAS FUNGSI*. Unissula Semarang.
- Basori Alwi, I., Machali Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru melalui Variabel Kontrol Etos Kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya, I., & Machali UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru melalui Variabel Kontrol Etos Kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 6(2).
- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Budi Santoso, P., Purwanto, A., Siswanto, E., Nuraeni Setiana, Y., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2022). *Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers' Performance*. 2(1), 14–41. <http://www.ijosmas.org>
- Choudhary, N., Naqshbandi, M. M., Philip, P. J., & Kumar, R. (2017). Employee job performance: The interplay of leaders' emotion management ability and employee perception of job characteristics. *Journal of Management Development*, 36(8), 1087–1098. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2016-0195>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>

- Edison, E., Anwar, Y., & Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kerja Karyawan dan Organisasi*. Al Fabela.
- Fajar, F., Studi, P., Bisnis, A., Bagasasi, S., Latief, I. S., & Hodijah, C. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TEAM WORK (STUDI KASUS PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BANDUNG). *CAKRAWALA-Repository IMWI* |, 5(1).
- Gaussyah, M. (2012). Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri menuju Profesionalisme. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 14(3), 361–375.
- Hämäläinen, R., Nissinen, K., Mannonen, J., Lämsä, J., Leino, K., & Taajamo, M. (2021). Understanding teaching professionals' digital competence: What do PIAAC and TALIS reveal about technology-related skills, attitudes, and knowledge? *Computers in Human Behavior*, 117. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106672>
- Hanum, N., Munandar, J. M., & Purwono, J. (2020). THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON PERFORMANCE. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 18(2), 252–260. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.05>
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Hindle, K., Gibson, B., & David, A. (2010). Optimising employee ability in small firms: Employing people with a disability. *Small Enterprise Research*, 17(2), 207–212. <https://doi.org/10.5172/ser.17.2.207>
- Indah, O. :, Utami, H., Hasanah, A., Tarbiyah, F., Keguruan, I., Sunan, U., & Yogyakarta, K. (2018). KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM PENERAPAN PEMBELAJARAN TEMATIK DI SD NEGERI MAGUWO HARJO 1 YOGYAKARTA. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 50(50), 121–139.
- Inga Habilainen. (2020). *ENHANCING INTERFUNCTIONAL COORDINATION- the role of information coordination*. TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES.
- Ivaldi, S., Scaratti, G., & Fregnan, E. (2022). Dwelling within the fourth industrial revolution: organizational learning for new competences, processes and work cultures. *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 1–26. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2020-0127>
- Ji, H., & Yan, J. (2020). How Team Structure Can Enhance Performance: Team Longevity's Moderating Effect and Team Coordination's Mediating Effect. *Frontiers in Psychology*, 11(July), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01873>
- Kristiawan, M., Kartini, D., Fitria, H., Negeri, S., & Sugihan, M. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of*

- Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156–164. <http://ijpsat.ijsht-journals.org>
- Li, S., Wang, K., Huo, B., Zhao, X., & Cui, X. (2022). The impact of cross-functional coordination on customer coordination and operational performance: an information processing view. *Industrial Management and Data Systems*, 122(1), 167–193. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2021-0265>
- Mathis, R., & John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (immy Sadeli & Bayu. Prawira Hie, Eds.; 1st ed., Vol. 1). alemba Empat.
- Mohiuddin Babu, M. (2018). Impact of firm's customer orientation on performance: the moderating role of interfunctional coordination and employee commitment. *Journal of Strategic Marketing*, 26(8), 702–722. <https://doi.org/10.1080/0965254X.2017.1384037>
- Mohsen, K., & Yong Eng, T. (2013). *Enhancing Inter functional coordination and marketing performance: utilization of the motivation/ability/opportunity framework*.
- Montenegro, M., José, R., & Cerero, F. (2022). Digital competences for teacher professional development. Systematic review José María Fernández Batanero. *European Journal of Teacher Education*, 45(4), 513–531.
- Mubarak, K. M. (2019). Impact of Customer & Competitor Orientation and Inter-Functional Coordination on Sme'S Performance. *Journal of Management*, 14(2), 88–94.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Muxammad, N., & Usibjonovich, Y. (2022). FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF FUTURE PROGRAMMERS THROUGH INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES. *INTERNATIONAL BULLETIN OF APPLIED SCIENCE AND TECHNOLOGY*, 3(9), 137–143. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8357813>
- Nabela Selvi, Fitria Happy, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 12–16.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). *FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE PERFORMANCE: MOTIVATION, LEADERSHIP, ENVIRONMENT, CULTURE ORGANIZATION, WORK ACHIEVEMENT, COMPETENCE AND COMPENSATION (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES)*. 1(4). <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>
- Prawira, Y. A., & Rachmawati, R. (2022). Peningkatan Kompetensi Profesional Guru melalui Pelatihan Jarak Jauh dengan Pendekatan Heutagogi dalam masa Pandemi Covid-19. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(3), 4170–4179. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2699>

- Rahardjo, S. (2014). THE EFFECT OF COMPETENCE, LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT TOWARDS MOTIVATION AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF TEACHER OF ELEMENTARY SCHOOL IN SURAKARTA CITY, CENTRAL JAVA, INDONESIA. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. www.garph.co.uk
- Rahman Yudi Ardian. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* , 4(2).
- Rahmawati, Ansari, I., & Tahir, M. (2022). KINERJA POLISI SATUAN LALU LINTAS (SATLANTAS) DI POLRES WAJO. *Journal.Unismuh.*, 3(3). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ruiz-Alba, J. L., Guesalaga, R., Ayestarán, R., & Morales Mediano, J. (2020). Interfunctional coordination: the role of digitalization. In *Journal of Business and Industrial Marketing* (Vol. 35, Issue 3). <https://doi.org/10.1108/JBIM-03-2019-0129>
- Saifullah. (2020). DETERMINASI MOTIVASI DAN KINERJA GURUTERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONALGURU (STUDI KASUS DI SMAN NEGERI 1 KOTA BIMA)LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA. *JMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 600–621. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Sakban, S., Nural, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Sandi, Q., Syukri, A., & Anwar, K. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF. 2(2). <https://ejournal.stainupwr.ac.id/>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Shi, X., Xi, T., & Yao, Y. (2022). *Varieties of Experiences: How Do Leaders' Public-Sector Experiences Matter for Economic Performance?* https://www.monmouth.edu/polling-institute/reports/monmouthpoll_us_082218/
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, McLean, P., & Robinson, J. (2015). *Managing employee performance & reward: Concepts, practices, strategies*. Cambridge University Press.
- Simiyu, G., & Bonuke, R. (2018). THE CONDITIONAL EFFECT OF INTER FUNCTIONAL COORDINATION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN CUSTOMER ORIENTATION AND FIRM PERFORMANCE: EMPIRICAL EVIDENCE FROM MANUFACTURI. *International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom*, IV(9), 611–631. <http://ijecm.co.uk/>
- Srikaningsih, A., & Setyadi, D. (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. In *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN (Vol. 7, Issue 17). Online. www.iiste.org

- Tinggi, S., Kepolisian, I., & Mayastinasari, V. (2019). *Strategi Pengelolaan Kinerja untuk Mewujudkan Polri Promoter*. 13, 118–126.
- Tracey, J. B., Sturman, M. C., & Tews, M. J. (2007). Ability versus personality: Factors that predict employee job performance. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 48(3), 313–322. <https://doi.org/10.1177/0010880407302048>
- Ulil Anshar, R., & Setiyono, J. (2020). Tugas dan Fungsi Polisi Sebagai Penegak Hukum dalam Perspektif Pancasila. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(3), 359–372.
- Utami, P. S. (2017). *MODEL KOMPETENSI PROFESIONAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA SDM DI SATUAN RESERSE POLRES JEPARA DENGAN EFEK MODERASI KOORDINASI LINTAS FUNGSI*. Unissula.
- Waruiru, E., Namusonge, M., & Wanjira, J. (2018). *European Journal of Business and Strategic Management INFLUENCE OF INTER-FUNCTIONAL COORDINATION ON PERFORMANCE OF INSURANCE ORGANIZATIONS IN KENYA* (Vol. 3). www.iprjb.org

