

**ON THE JOB TRAINING, PENGALAMAN, DAN KINERJA PERSONIL  
KEPOLISIAN DIREKTORAT KRIMINAL UMUM POLDA JATENG**

Usul Penelitian Tesis  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :  
Eko Marudin  
20402300158

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2024

**TESIS**

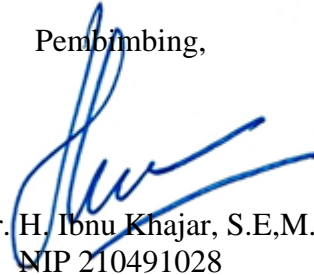
***ON THE JOB TRAINING, PENGALAMAN, DAN KINERJA PERSONIL  
KEPOLISIAN DIREKTORAT KRIMINAL UMUM POLDA JATENG***

Disusun Oleh :  
Eko Marudin  
20402300158



Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan  
Kehadapan sidang panitia ujian Tesis  
Program Magister Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Ibnu Khajar', is written over the printed name of the supervisor.

Prof. Dr. H. Ibnu Khajar, S.E., M.Si  
NIP 210491028

Lembar Pengesahan Tesis

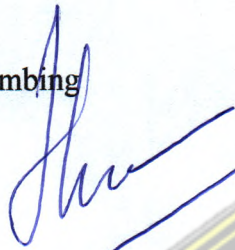
ON THE JOB TRAINING, PENGALAMAN DAN KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN  
DIREKTORAT KRIMINAL UMUM POLDA JATENG

Disusun oleh  
**EKO MARUDIN**  
**20402300158**

Telah dipertahankan didepan penguji  
Pada tanggal, April 2024

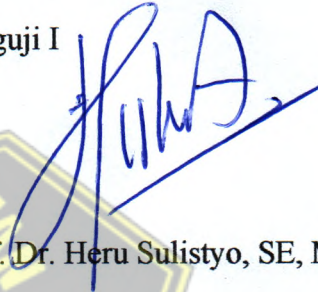
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



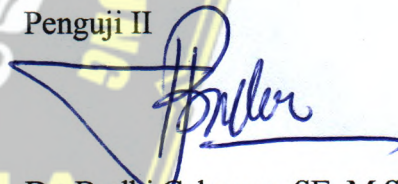
Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si

Penguji I



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

Penguji II



Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal, April 2024



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si  
Ketua Program Magister Manajemen

## **Pernyataan Keaslian Thesis**

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam tesis ini :

Judul : On The Job Training, Pengalaman, Dan Kinerja Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng .

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Eko Marudin

NIM 20402300158

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal : 3 April 2024

Merupakan hasil penelitian an merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan dosen pembimbing yang ditetapkan dengan surat keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung. Tesis ini juga bebas dari segala bentuk plagiatisme.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya

Apabila dikemudian hari terdapat pernyataan tidak benar, maka saya bersedia dituntut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Semarang, 3 April 2024

Eko Marudin

## Kata Pengantar

Puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian tesis dengan judul “ON THE JOB TRAINING, PENGALAMAN, DAN KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN DIREKTORAT KRIMINAL UMUM POLDA JATENG”.

Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.

Di dalam proses penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibnu Khajar, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Tesis saya.
2. Kedua orangtua maupun keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa dan support terbaik untuk saya hingga saya bisa menempuh dan melalui perkuliahan di Program Magister Manajemen Unisulla Semarang.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran beserta kritikan yang membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, 3 April 2024

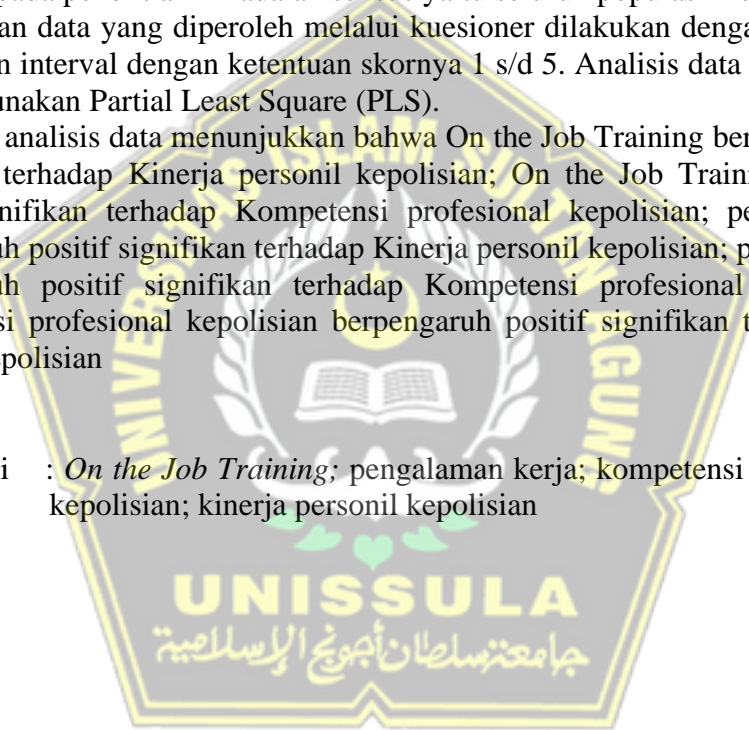
Eko Marudin

## Abstrak

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian eksplanatory research yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja lapangan, pengalaman, kompetensi profesional kepolisian terhadap kinerja personil kepolisian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng. jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 121 responden. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah sensus yaitu seluruh populasi merupakan sample. Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya 1 s/d 5. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS).

hasil analisis data menunjukkan bahwa On the Job Training berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian; On the Job Training berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi profesional kepolisian; pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian; pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi profesional kepolisian dan Kompetensi profesional kepolisian berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian

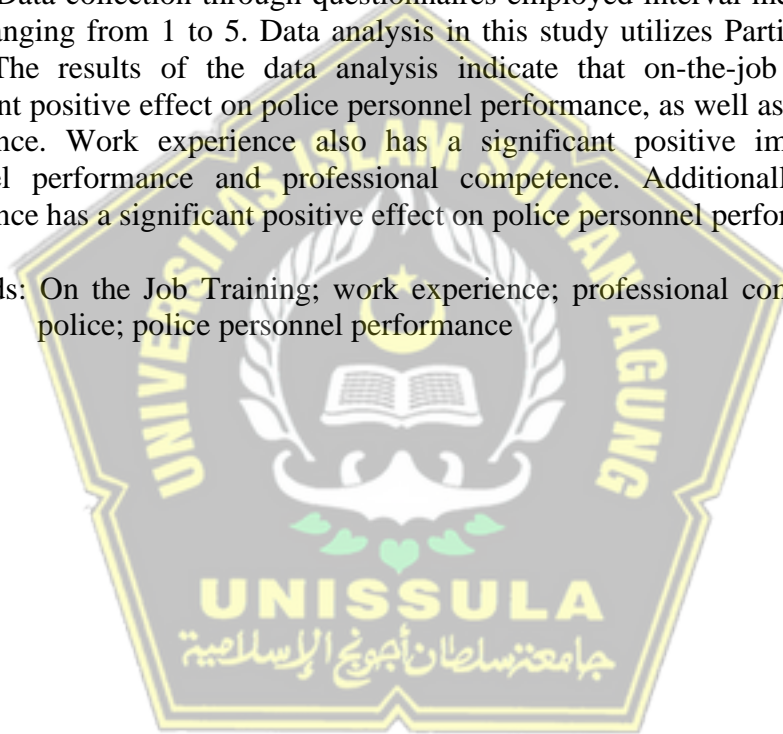
Kata kunci : *On the Job Training*; pengalaman kerja; kompetensi profesional kepolisian; kinerja personil kepolisian



## Abstract

The research conducted in this study is explanatory research aimed at investigating the impact of on-the-job training, work experience, and professional competence of the police on police personnel performance. The population in this study comprises all personnel of the Criminal Investigation Directorate of the Central Java Regional Police. The sample size for this study is 121 respondents, selected using the census sampling technique, where the entire population is included in the sample. Data collection through questionnaires employed interval measurement with scores ranging from 1 to 5. Data analysis in this study utilizes Partial Least Square (PLS). The results of the data analysis indicate that on-the-job training has a significant positive effect on police personnel performance, as well as on professional competence. Work experience also has a significant positive impact on police personnel performance and professional competence. Additionally, professional competence has a significant positive effect on police personnel performance.

Keywords: On the Job Training; work experience; professional competence of the police; police personnel performance



## Daftar Isi

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Pernyataan Keaslian Thesis.....	iii
Kata Pengantar .....	iv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1. Kinerja Personil Kepolisian .....	9
2.2. On the Job Training / Pelatihan Kerja.....	11
2.3. Pengalaman Kerja .....	14
2.4. Kompetensi Profesional kepolisian.....	16
2.5. Hubungan antar variable .....	19
2.6. Model Empirik Penelitian .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Populasi dan Sampel .....	27
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	29
3.6 Metode Analisis Data.....	31
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1. Analisis Statistik Deskripsi .....	42
4.2. Analisis Data Statistik.....	54



BAB V PENUTUP.....	75
5.1.    Simpulan .....	75
5.2.    Implikasi Teoritis .....	77
5.3.    Implikasi manajerial.....	79
5.4.    Keterbatasan Penelitian.....	81
5.5.    Agenda Penelitian Mendatang .....	82
Daftar Pustaka .....	83
Lampiran 1 .....	89
Lampiran 2 Hasil Olah Data .....	93
Lampiran 3 .....	99



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau POLRI, merupakan bagian integral dari pemerintahan negara yang bertanggung jawab dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Gaussyah, 2012). Tujuannya adalah menciptakan keamanan dalam negeri, yang mencakup pemeliharaan ketertiban masyarakat, penerapan hukum yang adil, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta menciptakan ketentraman dengan menghormati hak asasi manusia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara.

Fungsi utama kepolisian melibatkan penyelenggaraan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat guna menjaga keamanan dalam negeri (Muradi, 2018) . Kepolisian juga berkaitan erat dengan konsep *Good Governance*, berperan sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, melindungi, mengayomi, melayani, dan menegakkan hukum sebagai bagian dari pemerintahan yang baik (Fitriawan & Fitriati, 2020). Fungsi

ini diakui oleh Undang-Undang, termasuk Pasal 30 UUD 1945 dan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang POLRI.

Dalam konteks kehidupan bernegara, Kepolisian Negara Republik Indonesia berperan penting dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat untuk menjaga keamanan dalam negeri (Tri Brata & Nashar, 2022) . Anggota kepolisian diharapkan untuk menjalankan tugas dan wewenangnya dengan sikap tegas, berlandaskan pada etika moral dan hukum, sehingga konsep polisi yang baik menjadi prasyarat menuju *good governance* (Muradi, 2018).

Meskipun demikian, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Kepolisian Negara Republik Indonesia masih dirasakan kurang pada saat ini (Fitriawan & Fitriati, 2020) . Persepsi masyarakat terhadap kinerja kepolisian dapat dipengaruhi oleh tugas dan kinerja yang dilakukan oleh institusi tersebut (Mayastinasari et al., 2019) . Sebagai penerima jasa layanan, masyarakat memiliki penilaian sendiri terhadap kinerja kepolisian dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, Kepolisian Negara Republik Indonesia harus terus berupaya memberikan pelayanan terbaik dengan kinerja yang profesional dan handal, sesuai dengan tuntutan sebagai institusi pelayanan kepada masyarakat. Pentingnya polisi sebagai pekerja profesional menuntut kualifikasi, kompetensi, sertifikasi yang jelas, dan pencapaian kinerja yang dapat dipicu oleh motivasi

individu untuk berkontribusi terbaik bagi organisasi (Wardhani & Hartono, 2019).

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 mengenai Penyelenggaraan *Assessment Center* Kepolisian Negara Republik Indonesia memberikan pedoman yang jelas tentang kompetensi yang diharapkan dari personel Kepolisian. Kepolisian Polda Jawa Tengah memiliki tanggung jawab untuk mempromosikan pembentukan personel yang memiliki kinerja unggul, gaya kepemimpinan yang positif, kompetensi yang tinggi, dan nilai-nilai budaya serta moral yang baik, dengan harapan mereka dapat memberikan kontribusi positif dalam pelaksanaan tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, pengembangan karier di lingkungan Kepolisian Polda Jawa Tengah harus didasarkan pada kompetensi yang dimiliki oleh personelnnya. Sebagai contoh, untuk menempatkan seseorang pada jabatan Kepala Satuan Unit Reserse, individu tersebut harus memenuhi kompetensi yang telah ditetapkan untuk jabatan tersebut, sehingga hanya personel yang memenuhi standar kompetensi jabatan yang dapat ditempatkan pada posisi tersebut.

Sumber daya manusia Kepolisian Polda Jawa Tengah, atau yang biasa disebut sebagai merupakan aset strategis yang sangat penting dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki dampak yang besar, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara profesional, modern, dan

akuntabel melalui berbagai aspek seperti penyediaan, pendidikan dan pelatihan, pemanfaatan, perawatan, pengelolaan keluar, serta perencanaan strategis yang cermat, dengan tujuan mencapai kinerja yang optimal dari setiap personel (Ulil Anshar & Setiyono, 2020).

Penelitian terdahulu mengenai hubungan kompetensi dan kinerja masih banyak menimbulkan kontroversi. Perbedaan hasil antara kompetensi dan kinerja menyisakan kesempatan riset yang sangat luas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan memprediksi kinerja (Adeoti et al., 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif tetapi tidak signifikan antara kompetensi dan kinerja keuangan di perusahaan Bahrain (Alhashimi, M., Reyad, S., Hamdan, A., Badawi, S., Al-Sartawi, A., & Razzaque, 2019) . Kemudian hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja (Risdiantoro, 2021) hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Putra & Wulandari, 2019).

Pelatihan merupakan sarana yang efektif untuk membentuk dan meningkatkan kompetensi profesional personil kepolisian (A. T. Hidayat & Agustina, 2020a) . Melalui pelatihan, personel dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih efisien dan efektif (Mangkat et al., 2019) . Pelatihan juga mencakup

pengembangan keterampilan teknis, seperti teknik investigasi, penggunaan teknologi forensik, dan kemampuan komunikasi yang baik (Mohd et al., 2020).

Sikap profesionalisme juga merupakan fokus utama dalam pelatihan kepolisian mencakup aspek-aspek seperti etika kerja, integritas, serta kemampuan untuk berinteraksi secara positif dengan masyarakat (A. T. Hidayat & Agustina, 2020b) . Pelatihan dapat menyediakan situasi latihan yang mirip dengan tantangan nyata yang dihadapi dalam tugas sehari-hari, sehingga personel dapat mengasah keterampilan mereka dalam konteks praktis . Selain itu, pelatihan kepolisian juga dapat mencakup simulasi situasi darurat atau tugas yang kompleks untuk menguji kemampuan respon cepat dan pengambilan keputusan yang tepat. Pemberian pelatihan ini secara terus-menerus akan memastikan bahwa personel kepolisian terus berkembang sesuai dengan perubahan dinamika sosial, teknologi, dan hukum yang terus berlangsung. Dengan demikian, pelatihan bukan hanya sekadar transfer pengetahuan, tetapi juga merupakan upaya berkelanjutan untuk membentuk dan memelihara kompetensi profesional personel kepolisian yang sesuai dengan tuntutan zaman.

Hasil pengamatan penulis terhadap personel Kepolisian di Polda Jawa Tengah memberikan gambaran umum bahwa, dari segi kinerja, personel belum mencapai tingkat optimal dalam menghasilkan inovasi dalam menjalankan tugasnya. Pekerjaan cenderung dianggap sebagai bagian rutin kehidupan tanpa memberikan nilai tambah yang signifikan. Selain itu, dari aspek kompetensi,

pegawai secara umum belum sepenuhnya memahami dengan baik Visi dan Misi Kepolisian di Polda Jawa Tengah, yang seharusnya menjadi tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Disiplin personel juga masih rendah, terlihat dari keterlambatan masuk kerja, pulang cepat di waktu jam kerja, dan terkadang ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas.

Meskipun kepemimpinan di Polda Jawa Tengah berjalan cukup baik, namun terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian. Misalnya, pimpinan kurang memberikan arahan dan pengendalian yang memadai terhadap personel, menyebabkan keterlambatan dan ketidakakuratan dalam pekerjaan. Pada saat pelaksanaan apel (absensi), masih terdapat anggota Polisi yang sering terlambat dan duduk santai di luar jam istirahat. Kinerja yang kurang baik ini dapat berdampak negatif pada anggota Polisi lain yang rajin, karena dapat mengurangi motivasi dan akhirnya menurunkan kinerjanya. Selain itu, belum sepenuhnya diterapkan perlakuan yang berbeda antara anggota Polisi yang melaksanakan apel dan tugas dengan disiplin tinggi dan anggota Polisi yang kurang disiplin. Hal ini berpotensi menimbulkan kecemburuan sosial karena anggota Polisi yang kurang disiplin memiliki peluang yang sama untuk menerima remunerasi tanpa adanya pemotongan, yang dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan personel yang lebih rajin.

## 1.2. Rumusan Masalah

Sehingga dalam penelitian ini masalah penelitiannya adalah bagaimana peran pelatihan dan pengalaman dalam meningkatkan kompetensi dan Kinerja Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng. Pertanyaan penelitian yang muncul dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap Kompetensi Profesional kepolisian?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Personil?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap Kompetensi Profesional kepolisian?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja Personil?
5. Bagaimana pengaruh Kompetensi Profesional kepolisian terhadap Kinerja Personil?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dirumuskan maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap Kompetensi Profesional kepolisian
- 2) Mengetahui
- 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman terhadap Kompetensi Profesional kepolisian



- 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman terhadap kinerja Personil
- 5) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi Profesional kepolisian terhadap kinerja Personil

#### 1.4. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia tentang pengaruh pelatihan terhadap pengalaman dan kinerja pesonil Kepolisian.
- 3) Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan penulis terkait peran pelatihan terhadap pengalaman dan kinerja Guru.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja Personil Kepolisian

Kinerja pegawai adalah tingkat di mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Hayati & Nurani, 2021) . Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Jocelyne & Kariuki, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai atau kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan (Pioh & Tawas, 2016) . Dapat diartikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas dalam satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Nurcahyani & Adnyani, 2018) , kinerja merupakan hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya: jumlah rupiah, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4. Efektivitas (*Cost Effectiveness*)

Merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

5. Kemandirian (*Need for Supervision*)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. Komitmen Kerja (*Interpersonal Impact*)

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Kinerja personil kepolisian merujuk pada kemampuan, tingkat keefektifan, dan kontribusi anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka untuk menjaga keamanan, ketertiban, serta menegakkan hukum di masyarakat. Kinerja personil kepolisian biasanya dinilai berdasarkan berbagai faktor, termasuk penanganan kasus, tingkat keberhasilan dalam penyelidikan, efisiensi operasional, partisipasi dalam kegiatan pencegahan kejahatan, serta keterlibatan positif dalam komunitas.

## 2.2. *On the Job Training* / Pelatihan Kerja

Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar (Sofia Sebayang & Tiur Rajagukguk, 2020). Tujuannya adalah untuk mencapai kinerja yang efektif dalam setiap kegiatan atau berbagai kegiatan (Samsul Arifin & Miscbahul Munir, 2021) . Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan (Risdiantoro, 2021).

Pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial memelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Aribowo et al., 2020) . Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Audah, 2020).

Terdapat perbedaan antara training dan pelatihan, walaupun keduanya memiliki kesamaan tujuan. Training mencakup proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan lebih mengarah pada peningkatan kemampuan SDM yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi tanggung jawabnya saat ini (*current job oriented*) (Aminah Nababana & Saputra Tanjung, 2022).

*On the Job Training* (OJT) dalam bahasa Indonesia dapat disebut sebagai "Pelatihan Kerja" atau "Pelatihan Lapangan". Ini adalah metode pelatihan di mana individu memperoleh keterampilan dan pengetahuan langsung melalui partisipasi aktif dalam pekerjaan sehari-hari di lingkungan kerja yang sebenarnya.

Proses Pelatihan Kerja dalam konteks kepolisian umumnya melibatkan penugasan anggota kepolisian, khususnya yang baru, untuk terlibat langsung dalam tugas-tugas lapangan dan mendapatkan bimbingan dari anggota senior atau mentor yang lebih berpengalaman. Tujuan utama

Pelatihan Kerja adalah agar peserta pelatihan dapat mengaplikasikan teori dan konsep yang telah dipelajari di lingkungan kerja yang nyata.

Langkah-langkah umum Pelatihan Kerja dalam kepolisian mencakup penetapan tujuan pelatihan, penugasan mentor atau pembimbing, partisipasi aktif dalam tugas-tugas operasional, pengamatan dan evaluasi kinerja, serta pertemuan evaluasi untuk memberikan umpan balik dan merencanakan pengembangan selanjutnya. Pelatihan Kerja ini bertujuan untuk memastikan bahwa anggota kepolisian memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka di lapangan.

OJT dirancang untuk memungkinkan anggota polisi mengasah keterampilan mereka, memahami situasi keamanan yang nyata, dan mengaplikasikan konsep-konsep teoritis yang telah dipelajari selama pelatihan ke dalam situasi praktis. Selama OJT, anggota polisi baru atau yang lebih junior akan bekerja bersama anggota senior atau mentor yang memiliki pengalaman di lapangan. Mereka akan terlibat dalam berbagai aktivitas seperti patroli, penegakan hukum, investigasi, atau tugas keamanan masyarakat lainnya. Mentor akan memberikan bimbingan langsung, memberikan umpan balik, dan membantu anggota baru beradaptasi dengan situasi yang mungkin dihadapi di lapangan.

Tujuan utama dari OJT pada personil polisi adalah memastikan bahwa anggota kepolisian memiliki keterampilan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif dan profesional di dunia nyata. Melalui pengalaman langsung ini, anggota polisi dapat menghadapi situasi

yang nyata, mengambil keputusan secara cepat, dan mengasah kemampuan komunikasi serta keterampilan teknis yang diperlukan dalam melaksanakan tugas kepolisian.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *On the Job Training* (OJT) atau pelatihan kerja lapangan merujuk pada metode pelatihan di mana anggota kepolisian memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman praktis langsung saat mereka menjalankan tugas-tugas kepolisian sehari-hari di lapangan. Dalam penelitian ini, pelatihan kerja lapangan di indikasikan dengan Bimbingan oleh Mentor atau Pembimbing; Penerapan Teori ke dalam Praktik; Pelibatan Langsung di Lapangan dan Peningkatan Kemampuan Adaptasi (Mdhlalose, 2020).

### 2.3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja tidak hanya tentang melakukan tugas-tugas tertentu, tetapi juga tentang memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui proses tersebut. Ini menekankan pentingnya belajar dari pengalaman kerja untuk pengembangan pribadi dan profesional. Pengalaman kerja adalah aktivitas kerja berbayar atau tidak berbayar yang memberi peserta kesempatan untuk memperoleh keterampilan umum, pelatihan, pengetahuan, dan kebiasaan kerja yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan (I. S. Hidayat & Wulantika, 2021).

Darmawan & Mardikaningsih (2021) menyoroti pentingnya mencatat pengalaman kerja sebagai bahan evaluasi dan pembelajaran di masa depan. Catatan tersebut dapat membantu seseorang dalam

memahami perkembangan pribadi mereka, mengidentifikasi area di mana mereka perlu meningkatkan, serta menggambarkan kemajuan karier mereka. Periode waktu di mana seorang personil Kepolisian melaksanakan pekerjaannya akan menjadi catatan dalam pelaksanaan pekerjaannya dikemudian hari. Pengalaman kerja adalah pengalaman yang diperoleh karyawan selama bekerja dalam suatu pekerjaan, bidang atau profesi tertentu (Samsul Arifin & Didit Darmawan, 2022).

Pengalaman kerja di definisikan oleh (Basyit et al., 2020) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut (Supriyati et al., 2021) pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan; yang artinya Pengalaman kerja juga dapat diukur dari seberapa lama seseorang telah bekerja di suatu perusahaan atau dalam suatu bidang tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya terkait dengan jumlah tugas yang diselesaikan, tetapi juga dengan waktu yang dihabiskan dalam lingkungan kerja tertentu.

Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2012) . Semakin luas dan beragam pengalaman seseorang, semakin terampil mereka dalam menghadapi tantangan yang berbeda dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengalaman kerja dengan demikian



dapat dilihat sebagai aset berharga bagi perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan dan kesempatan. Handoko (2012) mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi untuk menentukan seseorang berpengalaman atau tidak sebagai berikut:

- a. Lama Waktu atau Masa Kerja,
- b. Keterampilan yang dimiliki,
- c. Penguasaan Terhadap pekerjaan

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh para peneliti, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah proses di mana seseorang memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan kerja melalui keterlibatan dalam aktivitas pekerjaan, baik secara berbayar maupun tidak berbayar.

#### 2.4. Kompetensi Profesional kepolisian

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Setyanti, 2020) . Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Suhadi et al., 2014).

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Karyono et al., 2020) Tiga klasifikasi

dimensi dan komponen kompetensi individu; yaitu: (a) kompetensi intelektual, (b) kompetensi emosional, dan (c) kompetensi sosial (Spencer, L & Spencer, S, 1993) . Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik (Sabuhari et al., 2020).

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu yang secara kausal terkait dalam memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk menempati posisi dan mengandung aspek pengetahuan, keterampilan, atau karakteristik kepribadian yang mampu mempengaruhi kinerja (June et al., 2013) . Kompetensi terdiri dari lima jenis karakteristik kompetensi: Motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan dan memiliki keterkaitan dengan kinerja unggul dalam melakukan pekerjaan (Spencer, L & Spencer, S, 1993).

Kompetensi profesional kepolisian mencakup serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi landasan bagi anggota kepolisian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan profesional. Ini mencakup pemahaman mendalam tentang undang-undang, peraturan, dan prosedur yang terkait dengan tugas kepolisian, serta keterampilan investigasi yang memungkinkan mereka mengumpulkan dan menganalisis bukti dengan cermat. Kemampuan komunikasi yang baik, baik secara lisan maupun tertulis, menjadi aspek penting, terutama dalam situasi yang mungkin bersifat konfrontatif.

Selain itu, anggota kepolisian perlu memiliki kemampuan penilaian dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, selaras dengan aturan dan hukum yang berlaku. Menguasai keterampilan teknis seperti penggunaan peralatan kepolisian, teknik pengamanan, dan taktik penanggulangan keadaan darurat juga menjadi bagian integral dari kompetensi profesional. Etika tinggi dan integritas dalam menjalankan tugas adalah landasan utama, seiring dengan kemampuan manajemen konflik dan kemampuan bekerja dalam tim.

Kompetensi profesional kepolisian terus beradaptasi dengan dinamika masyarakat dan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan bahwa anggota kepolisian selalu siap menghadapi tugas dan tantangan baru yang muncul, menjaga kepercayaan masyarakat, dan memenuhi peran mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban.

Disimpulkan bahwa kompetensi profesional kepolisian merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan oleh anggota kepolisian untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan profesional. Ini mencakup berbagai aspek yang mencerminkan kemampuan anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas kepolisian, menjaga keamanan, dan menegakkan hukum. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan.

## 2.5. Hubungan antar variable

### 2.5.1. Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi professional Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng

Hasil penelitian terdahulu memberikan hasil bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi(Sari, 2019). Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa semakin tinggi kesuksesan pelaksanaan program pelatihan kerja kepada karyawan, maka semakin tinggi pula peningkatan kompetensi karyawan (Karyono et al., 2020).

Tingkat kompetensi pegawai dikatakan baik apabila perusahaan telah memberikan pelatihan kerja yang baik dan menjaga lingkungan kerja (Sudibya & Utama, 2012) . Kompetensi merupakan kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Karyono et al., 2020).

Tabel 2.1

Ikhtisar Hasil Penelitian Terdahulu Terkait Peran pelatihan Terhadap kompetensi professional

No	Author	Result
1	(Setiawan & Syaifuddin, 2020)	Kompetensi profesionalitas ditingkatkan melalui pelatihan
2	(Prawira & Rachmawati, 2022)	pelatihan dengan pola pendekatan heutagogi memiliki dampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional
3	(Tarmini et al., 2020)	Kegiatan pelatihan merupakan salah satu pendekatan dalam meningkatkan kompetensi profesional
4	(Aribowo et al., 2020)	pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi profesional

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi profesional

#### 2.5.2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian (Nugroho & Paradifa, 2020) . Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sukmawati et al., 2020) . Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja adalah variabel acak yang ekspektasinya terkait dengan pelatihan, semakin sesuai pelatihan dengan bidang kerja SDM maka akan semakin meningkatkan kinerja SDM (Scarf et al., 2019) . Praktik pengelolaan manajemen berkelanjutan di tempat kerja, organisasi harus mengadopsi dan menerapkan pelatihan yang sesuai bagi peningkatan kinerja secara efektif (Elia, 2019; Kumar et al., 2019).

Tabel 2.2

Ikhtisar Hasil Penelitian Terdahulu Terkait Peran Pelatihan Terhadap Kinerja Personil Kepolisian

No	Author	Result
1	(Risdiantoro, 2021)	pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM
2	(Sofia Sebayang & Tiur Rajagukguk, 2020)	pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM
3	(Audah, 2020)	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM
4	(Aris et al., 2021)	Pelatihan mendukung dampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM
5	(Arifin, 2020)	pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja Personil Kepolisian

2.5.3. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap kompetensi Personil Kepolisian

Pengalaman kerja secara signifikan dan positif memengaruhi variabel kompetensi UKM di Kota Denpasar, Provinsi Bali, seperti yang disoroti oleh (Wayan et al., 2021) . Dalam konteks ini, kompetensi seseorang dipengaruhi oleh tingkat pengalaman yang dimilikinya, seperti yang dikemukakan oleh (Pratiwi & Kusumawati, 2024) . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, semakin

besar kemungkinan mereka memiliki kompetensi yang lebih baik dalam konteks UKM. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi faktor kunci dalam membentuk dan meningkatkan kompetensi individu di sektor UKM di Kota Denpasar, Bali.

Berbagai penelitian juga menguatkan pandangan ini. Misalnya, penelitian oleh (Ramafrizal et al., 2022) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kompetensi kerja. Temuan serupa juga didapati dalam penelitian (Syawaluddin et al., 2022) yang menegaskan bahwa pengalaman kerja secara signifikan memengaruhi kompetensi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memainkan peran krusial dalam membentuk dan meningkatkan kompetensi seseorang dalam konteks pekerjaan.

Tabel 2.3

Ikhtisar Hasil Penelitian Terdahulu Terkait Peran Pengalaman Terhadap Kompetensi Personil Kepolisian

No	Author	Result
1	(Wayan et al., 2021)	Pengalaman kerja menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kompetensi UKM yang berada di Kota Denpasar Provinsi Bali (Wayan Chandra Adyatma).
2	(Pratiwi & Kusumawati, 2024)	kompetensi seseorang dipengaruhi oleh tingginya pengalaman yang dimiliki (Ni Putu Trisna Windika Pratiwi)
3	(Ramafrizal et al., 2022)	pengalaman kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kompetensi kerja.
4	(Syawaluddin et al., 2022)	pengalaman kerja secara signifikan memengaruhi kompetensi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara Pengalaman terhadap kompetensi Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng

#### 2.5.4. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja personil kepolisian

Secara parsial, pengalaman kerja dan pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan karier personil Polri di Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh, seperti yang disoroti oleh (Yulizar et al., 2020). Pengalaman kerja yang signifikan telah terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja personil kepolisian, seperti yang diungkapkan oleh (Nugraha & Mayastinasari, 2023) . Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa variasi dalam pengalaman kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pekerjaan, sebagaimana dipaparkan oleh Kemboi et al. (2013). Lebih lanjut, hasil penelitian juga mendukung bahwa pengalaman kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang ditemukan oleh Basyit et al. (2020). Dengan demikian, pengalaman kerja bukan hanya menjadi faktor penting dalam pengembangan karier individu, tetapi juga memiliki dampak yang positif terhadap kinerja personil kepolisian dan karyawan secara umum.



Tabel 2.4

Ikhtisar Hasil Penelitian Terdahulu Terkait Peran Pengalaman Terhadap Kinerja Personil Kepolisian

No	Author	Result
1	(Yulizar et al., 2020)	pengalaman kerja dan pelatihan memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan karier personel Polri di Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh
2	(Nugraha & Mayastinasari, 2023)	Dito Nugraha yang menemukan pengaruh langsung yang positif antara pengalaman kerja dan kinerja personel kepolisian.
3	Kemboi et al. (2013).	pengalaman kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pekerjaan
4	Basyit et al. (2020).	pengalaman kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng

2.5.5. Pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja personil kepolisian.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Shieh & Wang, 2019) . Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan (Ikhsan et al., 2019).

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Alhashimi, M., Reyad, S., Hamdan, A., Badawi, S., Al-Sartawi, A., & Razzaque, 2019) . Penelitian terdahulu menyatakan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusiaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratu et al., 2020).

Tabel 2.5

Ikhtisar Hasil Penelitian Terdahulu Terkait Peran kompetensi professional Terhadap Kinerja Personil Kepolisian

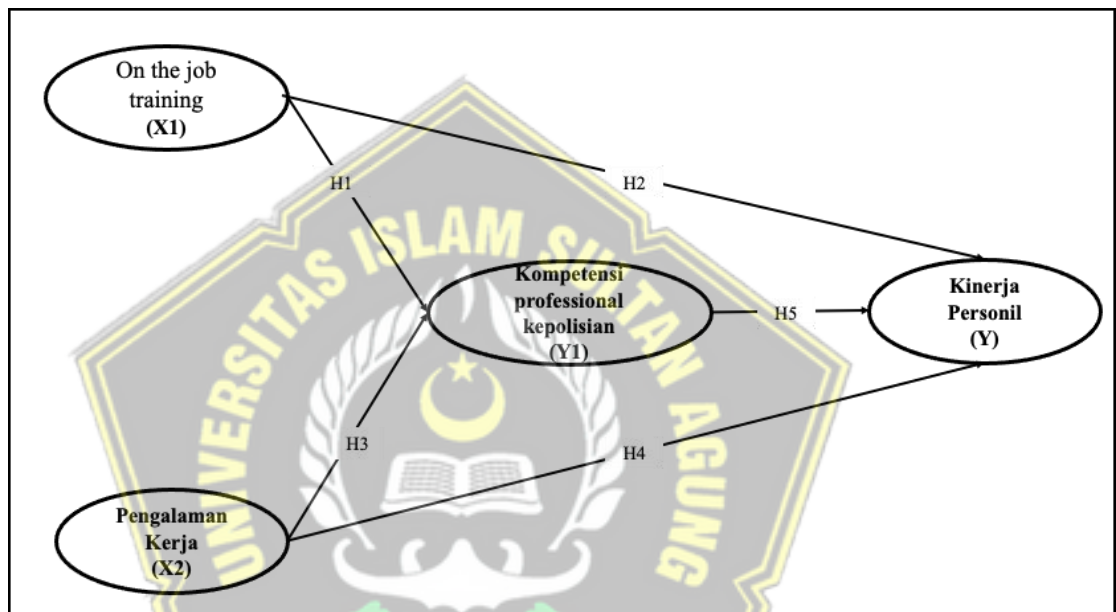
No	Author	Result
1	(Kristianty Wardany, 2020)	kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja SDM
2	(Risdiantoro, 2021)	pengembangan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM
3	(Arafat & Fitria, 2020)	kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sehingga dalam meningkatkan kinerja guru diperlukan adanya peningkatan kompetensi profesional
4	(Saifullah, 2020)	Profesionalisme guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru
5	(Basori Alwi et al., 2021)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi profesional dengan variabel kinerja SDM

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi professional terhadap kinerja Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng

## 2.6. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan telaah kajian terdahulu dan penyusunan hypothesis maka dengan demikian maka model empiric penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagaimana gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Model Empirik

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory research* yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh pelatihan kerja lapangan, pengalaman, kompetensi profesional kepolisian, dan kinerja personil kepolisian.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018) . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan atau tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari populasi tersebut.

Jadi jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 121 responden. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah sensus yaitu seluruh populasi merupakan sample.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : pelatihan kerja lapangan, pengalaman, kompetensi profesional kepolisian, dan kinerja personil kepolisian.

Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi data statistic pemberangkatan haji dan umroh, data dan referensi yang berkaitan dengan studi ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable pelatihan kerja lapangan, pengalaman, kompetensi profesional kepolisian, dan kinerja personil kepolisian.

Pengukuran variable penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Questionnaires*).

Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

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

<b><i>Sangat Tidak Setuju</i></b>	1	2	3	4	5	<b><i>Sangat Setuju</i></b>
-----------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa :

- a. Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian.
- b. Literature berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian.

## 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan contruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian ini mencakup pelatihan kerja lapangan, kompetensi profesional kepolisian dan kinerja personil kepolisian. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1

Table 3.1  
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<i>On the Job Training</i> (OJT) atau pelatihan kerja lapangan metode pelatihan di mana anggota kepolisian memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman praktis langsung saat mereka menjalankan tugas-tugas kepolisian sehari-hari di lapangan.	1. Bimbingan oleh Mentor Pembimbing; 2. Penerapan Teori ke dalam Praktik; 3. Pelibatan Langsung di Lapangan 4. Peningkatan Kemampuan Adaptasi (Mdhlalose, 2020).	Skala Likert 1 s/d 5
2.	pengalaman kerja proses di mana seseorang memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan kerja melalui keterlibatan dalam aktivitas pekerjaan, baik secara berbayar maupun tidak berbayar	1. Lama Waktu atau Masa Kerja, 2. Keterampilan yang dimiliki, 3. Penguasaan Terhadap pekerjaan	Handoko (2012)
3.	Kompetensi profesional kepolisian kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan oleh anggota kepolisian untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan profesional mencakup kemampuan anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas kepolisian, menjaga keamanan, menegakkan hukum.	1. Pengetahuan investigatif; 2. Keterampilan Teknis kepolisian; 3. Kemampuan Analitis konflik dan resiko	Skala Likert 1 s/d 5
4.	Kinerja personil kepolisian kemampuan, tingkat keefektifan, dan kontribusi anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka untuk menjaga keamanan, ketertiban, serta menegakkan hukum di masyarakat.	1. penanganan kasus, 2. tingkat keberhasilan dalam penyelidikan, 3. efisiensi operasional, 4. partisipasi dalam kegiatan pencegahan kejahatan, 5. keterlibatan positif dalam komunitas.	Skala Likert 1 s/d 5

No	Variabel	Indikator	Sumber
----	----------	-----------	--------

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian (Umar, 2012). Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisa non statistic untuk menganalisis data kualitatif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, grafik / angka-angka berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel penelitian kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

#### 3.6.2 Analisis Uji Partial Least Square

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kuasalita/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.



Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (Partial Least Square) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

### 3.6.3. Analisa model Partial Least Square

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### 1. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan kontruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghazali dan Hengky (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading

### 2. *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran kontruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan kontruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai Root Of Average Variance Extracted (AVE) setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap kontruk lebih besar daripada nilai korelasi antara kontruk dengan

kontruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali dan Hengky, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$\frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan :

AVE : Rerata persentase skor varian yang diekstrasi dari seperangkat variabel laten yang di estimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

□ : Melambangkan standarize loading factor dan  $i$  adalah jumlah indikator.

### 3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang dioeroleh dari dua instrument yang berbeda yang mengyjur kontruk yang mana memounyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor jomponen dengan skor kontruk) indikator-indikator yang mengukur kontruk tersebut. (Hair et al, 2016) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk

membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah  $\square$  30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading  $\square$  40 dianggap lebih baik, dan untuk loading  $> 0.50$  dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading*  $> 0.7$ , *cummunality*  $> 0.5$  dan *Average Variance Extracted* (AVE)  $> 0.5$  (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Chin, Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

#### 4. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

#### 5. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0.7$ . Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Sedangkan untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji indikator formatif yaitu:

##### a. Uji *Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan konstraknya harus signifikan.

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multikolinieritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai

VIF antara 5 – 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolinieritas.

#### 6. Analisa *Inner Model*

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural (Stone, 1974; Geisser, 1975).

Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai ( $R^2$ ), pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif.  $Q^2$  mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*,

sedangkan apabila nilai  $Q^2$  kurang dari nol (0), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter konstanta dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + (b_1X_1 * b_3Z) + (b_2X_2 * b_3Z) + e$$

*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 ( $\eta$ ) dan eksogen ( $\xi$ ). 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  $\eta$  dan variabel laten eksogen adalah  $\xi$  (independent),

sedangkan  $\zeta$  merupakan residual dan  $\beta$  dan  $\gamma$  adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*)

*Inner* model diukur menggunakan *R-square* variable laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevante* 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*  $\leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2) \dots (1-Rp^2)$$

Dimana  $(1-R1^2)(1-R2^2) \dots (1-Rp^2)$  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.

## 7. 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

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan dari variabel

bebas terhadap variable terikat

2) Menentukan level of significance :  $\alpha = 0,05$  dengan  $Df = (\alpha;n-k)$

3) Kriteria pengujian

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

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

4) Perhitungan nilai t :

a) Apabila  $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$  berarti ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

b) Apabila  $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$  berarti tidak ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

## 8. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit realibility* untuk blok indikator. Model strukur alat auinner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat  $R^2$  untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaisser 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*.

#### 9. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk  $\alpha = 0,05$  nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai  $p < 0,05$ .



## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Analisis Statistik Deskripsi

##### 4.1.1. Statistik Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 121 Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng. Gambaran karakteristik responden penelitian yang ditampilkan dengan data statistik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Dalam pelaksanaan di lapangan seluruh responden bersedia mengisi kuesioner, sehingga dari hasil penelitian diperoleh 121 kuesioner penelitian yang terisi lengkap dan dapat digunakan dalam analisis data penelitian ini.

Deskripsi terkait responden penelitian ini dapat dijelaskan dalam empat karakteristik, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan sektor bisnis yang dipaparkan berikut ini:

##### 1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan gender sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Pria	87	72.73
Wanita	34	27.27
Total	121	100

Sumber: Hasil Hasil pengolahan data, 2024.

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng didominasi oleh personil pria sebanyak 87 responden (72.73%) dan personil wanita sebanyak 34 responden (27.27%). Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah pria lebih banyak dibandingkan dengan wanita.

## 2. Usia

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tingkat usia sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
25 - 30 tahun	23	19,0
31 - 40 tahun	36	29,8
41 - 50 tahun	45	37,2
>50 tahun	17	14,0
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Hasil pengolahan data, 2024.

Sajian data pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yaitu Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng dengan usia 25-30 tahun sebanyak 23 responden (19%), usia 31-40 tahun sebanyak 36 responden (29,8%), usia 41-50 tahun sebanyak 45 responden (37,2%), usia > 50 tahun sebanyak 17 responden atau sebesar 14%. Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak memiliki rentang usia 31-40 tahun. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa persebaran usia responden termasuk merata. Usia yang lebih tua cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dan lebih

banyak pengetahuan dalam organisasi. Pengalaman ini dapat menjadi aset berharga dalam menghadapi situasi yang kompleks dan menyelesaikan masalah.

### 3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik pegawai yang menjadi responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SMU	27	22,31
Diploma	11	9,09
Sarjana - S1	61	50,41
Pascasarjana - S2	22	18,18
Total	121	100

Sumber : Hasil Hasil pengolahan data, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir setingkat S1 yaitu sebanyak 61 responden (50,41%). Untuk responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 27 responden (22,31%), Diploma sebanyak 11 orang (9,09%), dan responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 22 orang (18,18%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng berlatar belakang pendidikan sarjana S1. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan individu memahami konteks pekerjaan mereka dengan lebih baik. Mereka memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan mereka.

#### 4. Lama Bekerja

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama kerja	Frekuensi	Prosentase
< 5 tahun	33	27,27
6 - 10 tahun	32	26,45
11 - 20 tahun	34	28,10
>20 tahun	22	18,18
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

Pada Tabel 4.4 diketahui bahwa sebagian besar Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng berada pada lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 34 responden (28,10%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 33 responden (27,27%), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 32 responden (26,45%), dan lama bekerja > 20 tahun sebanyak 22 responden (18,18%). Hasil ini menunjukkan bahwa dari data yang ada terlihat bahwa mayoritas personel Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng telah mengabdikan diri dalam rentang waktu yang cukup panjang di dalam organisasi, dengan 66,55% dari mereka memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Sementara itu, terdapat persentase yang cukup signifikan (27,27%) dari personel yang masih relatif baru, dengan masa kerja kurang dari 5 tahun. Meskipun demikian, ada juga kelompok kecil (18,18%) yang telah berada dalam dinas selama lebih dari 20 tahun.

Implikasi dari pola ini adalah adanya stabilitas yang cukup konsisten di dalam organisasi, yang didukung oleh keberadaan personel yang telah lama berdedikasi. Personel yang telah mengabdikan selama 11 hingga 20 tahun mungkin telah membangun pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka, sementara mereka yang telah berada di dalam dinas selama lebih dari 20 tahun bisa menjadi sumber pengetahuan dan pengalaman yang berharga bagi anggota baru. Namun, adanya jumlah yang cukup besar dari personel baru juga menyoroti pentingnya program pengenalan dan pelatihan untuk memastikan adaptasi yang mulus dan efektif di dalam organisasi.

#### 4.1.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel - variabel penelitian secara statistik. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data sehingga dapat disajikan dalam tampilan yang lebih baik (Ghozali, 2016). Dalam hal ini analisis statistik deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing indikator pengukur variabel.

Hasil penelitian ini diperoleh data yang dijelaskan dari pemberian bobot penilaian untuk masing-masing pernyataan dalam kuesioner. Kriteria tanggapan responden mengacu prosedur tanggapan hasil kuesioner di bawah ini.

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 3

4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Penelitian menggunakan lima pilihan jawaban (skala 1-5), dan skor untuk masing-masing pernyataan dihitung sebagai berikut:

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Renyang} = 4$$

$$\text{Interval kelas} = \text{rentang} : \text{banyak kelas} = 4/5 = 0,8$$

Berikut ini merupakan kategorisasi data untuk memberikan gambaran pada variabel yang diteliti :

Tabel 4.5  
Pedoman Kriteria Penilaian Variabel Penelitian

Rentang	Kriteria
$4,2 < \text{rata-rata skor} \leq 5$	Sangat Baik atau Sangat Tinggi
$3,4 < \text{rata-rata skor} \leq 4,2$	Baik atau Tinggi
$2,6 < \text{rata-rata skor} \leq 3,4$	Cukup atau Sedang
$1,8 < \text{rata-rata skor} \leq 2,6$	Kurang Baik atau Rendah
$1 < \text{rata-rata skor} \leq 1,8$	Sangat Kurang Baik atau Sangat Rendah

Berdasarkan kriteria yang telah dituliskan tersebut, selanjutnya dapat disajikan hasil analisis rata-rata jawaban responden untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. *On the Job Training* (OJT)

Variabel *On the Job Training* (OJT) diukur dengan empat variable yakni: bimbingan oleh mentor atau pembimbing; penerapan teori ke dalam praktik; pelibatan langsung di lapangan dan peningkatan kemampuan adaptasi.



Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi variable dari *On the Job Training* (OJT) atau pelatihan kerja lapangan:

Tabel 4.6  
Statistik Deskriptif Variabel *On the Job Training* (OJT)

Indikator	Mean	Standard deviation
1 Bimbingan oleh Mentor atau Pembimbing;	2.388	1,153
2 Penerapan Teori ke dalam Praktik;	2.347	1,018
3 Pelibatan Langsung di Lapangan	2.413	1,096
4 Peningkatan Kemampuan Adaptasi	2.463	0,668
Mean	2.403	

Sumber : Data Primer 2024.

Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa nilai rata-rata variabel *On the Job Training* (OJT) secara keseluruhan berada pada rentang kategori cukup atau sedang ( $2,6 < \text{rata-rata skor} \leq 3,4$ ). Ini menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian baik pada variabel OJT.

Selanjutnya, hasil deskripsi data menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi diperoleh oleh indikator Peningkatan Kemampuan Adaptasi dengan skor 2,463. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung memberikan penilaian yang tinggi terhadap kemampuan adaptasi yang diperoleh melalui pelatihan di tempat kerja.

Di sisi lain, indikator yang mendapatkan skor terendah adalah Penerapan Teori ke dalam Praktik, dengan nilai rata-rata sebesar 2,413. Temuan ini memberi petunjuk bahwa penerapan teori ke dalam praktik

mungkin merupakan area di mana responden merasa perlu adanya peningkatan atau fokus lebih lanjut. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa meskipun responden memiliki pemahaman teoritis yang baik, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam menerapkannya secara efektif dalam situasi kerja sehari-hari.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun variabel OJT secara keseluruhan mendapatkan penilaian baik dari responden, terdapat perbedaan dalam penilaian terhadap indikator-indikator spesifik di dalamnya. Hal ini memberikan petunjuk bagi penyelenggara pelatihan atau manajemen untuk memperbaiki atau meningkatkan aspek-aspek tertentu dari pelatihan di tempat kerja, terutama dalam hal penerapan teori ke dalam praktik, guna memastikan bahwa pelatihan memberikan manfaat yang maksimal bagi para peserta.

## 2. Pengalaman kerja

Variabel pengalaman kerja diukur dengan tiga indikator yakni: lama waktu atau masa kerja, keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan. Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel pengalaman kerja:

Tabel 4.7.  
Statistik Deskriptif Variabel pengalaman kerja

Indikator	Mean	Standard deviation
1 lama waktu atau masa kerja,	3.901	0,608
2 keterampilan yang dimiliki,	3.860	0,621
3 penguasaan terhadap pekerjaan	3.727	0,625
mean	3.839	

Tabel 4.7 memperlihatkan bahwa nilai mean variabel pengalaman kerja secara keseluruhan berada pada rentang kategori tinggi ( $3,4 < \text{rata-rata skor} \leq 4,2$ ). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki pengalaman kerja yang baik.

Selanjutnya, hasil deskripsi data menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi diperoleh oleh indikator lama waktu atau masa kerja, dengan skor 3,901. Ini mengindikasikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang luas atau telah bekerja dalam pekerjaan tersebut untuk jangka waktu yang cukup lama.

Di sisi lain, indikator pengalaman kerja yang mendapatkan skor terendah adalah penguasaan terhadap pekerjaan, dengan nilai rata-rata sebesar 3,727. Temuan ini memperlihatkan bahwa, meskipun responden memiliki pengalaman kerja yang baik secara keseluruhan, ada beberapa aspek dalam penguasaan terhadap pekerjaan yang mungkin perlu ditingkatkan seperti pemahaman yang lebih dalam terhadap tugas-tugas pekerjaan, keterampilan teknis yang lebih baik, atau kemampuan untuk mengatasi tantangan yang kompleks dalam konteks pekerjaan mereka.

### 3. Kompetensi profesional kepolisian

Variabel Kompetensi profesional kepolisian diukur dengan lima indikator yakni: pengetahuan investigatif; keterampilan teknis kepolisian;

dan kemampuan analitis konflik dan resiko. Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel Kompetensi profesional kepolisian :

Tabel 4.8  
Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi profesional kepolisian

	Mean	Standard deviation
pengetahuan investigatif;	3.702	0,569
keterampilan teknis	3.719	1,006
kepolisian;		
kemampuan analitis konflik	3.810	0,676
dan resiko		
mean	3.744	

Dari analisis yang telah dilakukan, terlihat bahwa nilai mean variabel Kompetensi Profesional Kepolisian secara keseluruhan berada pada rentang kategori baik ( $3,4 < \text{rata-rata skor} \leq 4,2$ ). Artinya, secara umum, responden dinilai memiliki kompetensi profesional yang baik.

Selanjutnya, hasil deskripsi data menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi diperoleh oleh indikator kemampuan analitis konflik dan risiko, dengan skor 3,810. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisis situasi konflik dan risiko yang mungkin timbul dalam tugas-tugas kepolisian. Kemampuan ini sangat penting dalam mengambil keputusan yang tepat dan efektif dalam menangani situasi yang kompleks.

Di sisi lain, hasil deskripsi data juga menunjukkan bahwa nilai mean terendah diperoleh oleh indikator pengetahuan investigatif, dengan skor 3,702. Hal ini menunjukkan bahwa responden mungkin memiliki kebutuhan yang lebih besar dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mereka tentang teknik investigatif. Penguasaan yang lebih baik terhadap teknik investigatif dapat membantu meningkatkan efektivitas penyelidikan dan penanganan kasus.

#### 4. Kinerja Personil kepolisian

Variabel kinerja personil kepolisian diukur dengan lima indikator yakni: pengetahuan investigatif; keterampilan teknis kepolisian; dan kemampuan analitis konflik dan resiko. Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel Kompetensi profesional kepolisian :

Tabel 4.8  
Statistik Deskriptif Variabel kinerja personil kepolisian

	Mean	Standard deviation
penanganan kasus,	3.587	0,590
tingkat keberhasilan dalam penyelidikan,	3.678	0,587
efisiensi operasional,	3.868	0,535
partisipasi dalam kegiatan pencegahan kejahatan,	2.471	1,107
keterlibatan positif dalam komunitas.	3.653	0,583
Mean keseluruhan	3.451	

Dari analisis yang telah dilakukan, terlihat bahwa nilai mean variabel kinerja personil kepolisian secara keseluruhan berada pada rentang kategori baik, yaitu 3,451 ( $3,4 < \text{rata-rata skor} \leq 4,2$ ). Artinya, secara umum, kinerja personil kepolisian dinilai baik.

Selanjutnya, hasil deskripsi data menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi diperoleh oleh indikator efisiensi operasional, dengan skor 3,868. Hal ini mengindikasikan bahwa personil kepolisian memiliki tingkat efisiensi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas operasional mereka. Tingkat efisiensi yang tinggi ini dapat mencerminkan kemampuan mereka dalam menggunakan sumber daya dengan optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Di sisi lain, hasil deskripsi data juga menunjukkan bahwa nilai mean terendah diperoleh oleh indikator partisipasi dalam kegiatan pencegahan kejahatan, dengan skor 2,471. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi personil kepolisian dalam kegiatan pencegahan kejahatan mungkin masih rendah.

Partisipasi yang rendah ini dapat menjadi perhatian, karena kegiatan pencegahan kejahatan memiliki peran yang penting dalam membangun hubungan dengan masyarakat dan mencegah terjadinya tindak kejahatan yang menunjukkan bahwa ada aspek-aspek tertentu dalam kinerja personil yang dapat ditingkatkan lebih lanjut, seperti meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pencegahan kejahatan untuk memperkuat hubungan dengan masyarakat dan meminimalisir risiko kejahatan. Hal ini

dapat dilakukan dengan mengundang masukan dan partisipasi aktif dari masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program pencegahan kejahatan. Dengan melibatkan masyarakat dalam proses ini, mereka akan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan program tersebut.

## 4.2. Analisis Data Statistik

### 4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Penelitian (*Outer Model*)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Menurut Ghazali dan Latan (2015:7) model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria Goodness of fit (GoF) dan model struktural (*inner model*). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

Pengujian model pengukuran (*outer model*) menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed* variabel mempresentasi variabel laten untuk diukur. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas model. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *cronbach alpha*.

#### 1. *Convergent Validity*

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksiif dindikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score componen score

yang dihitung menggunakan PLS. Ukuran refleksif individual dinyatakan tinggi jika nilai loading factor lebih dari 0,7 dengan konstruksi yang diukur untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai loading factor antara 0,6 - 0,7 untuk penelitian yang bersifat exploratory masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Namun menurut Chin dalam Ghazali dan Latan (2015: 74) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0,5 - 0,6 masih dianggap cukup memadai dengan nilai t-statistic lebih dari 1,96 atau p-value kurang dari 0,05.

Evaluasi validitas konvergen (*convergent validity*) pada masing-masing variabel laten, dapat disajikan pada bagian nilai outer loading yang menggambarkan kekuatan indikator dalam menjelaskan variabel laten. Hasil uji validitas konvergen tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 4.9

Evaluasi validitas konvergen (*convergent validity*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1_1	0,609	0,608	0,025	35.578	0.000
X1_2	0,584	0,583	0,029	28.798	0.000
X1_3	0,597	0,594	0,030	28.585	0.000
X1_4	0,312	0,308	0,071	4.393	0.000
X2_1	0,516	0,511	0,067	11.166	0.000
X2_2	0,588	0,586	0,035	24.298	0.000
X2_3	0,428	0,426	0,081	7.604	0.000
Y1_1	0,444	0,440	0,084	7.632	0.000
Y1_2	0,561	0,561	0,034	23.914	0.000
Y1_3	0,562	0,560	0,045	17.983	0.000
Y2_1	0,522	0,519	0,051	14.639	0.000
Y2_2	0,563	0,563	0,032	25.242	0.000
Y2_3	0,532	0,531	0,049	15.710	0.000



Y2_4	0,381	0,378	0.078	7.043	0.000
Y2_5	0,394	0,391	0.073	7.773	0.000

Tabel 4.9 memperlihatkan besarnya loading faktor setiap indikator untuk setiap variabel di mana angka loading faktor berada di atas angka 0,500. Sebagaimana menurut Chin dalam Ghozali dan Latan (2015: 74) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0,5 - 0,6 masih dianggap cukup memadai dengan nilai t-statistic lebih dari 1,96 atau p-value kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat dikatakan seluruh indikator yang digunakan dalam model penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat dipakai sebagai ukuran bagi variabel yang digunakan pada penelitian ini.

## 2. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dilakukan melalui pengujian nilai *cross loading*. Analisis terhadap *cross loading* dilakukan untuk melihat besarnya korelasi indikator dengan konstruk laten. Tabel *cross-loading* berikut ini menampilkan hasil dari analisis korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau dengan indikator lainnya.

Tabel 4.10  
Nilai Korelasi Konstruk dengan Indikator (*Cross Loading*)

	Kinerja personil kepolisian (Y2)	Komp Prof kepolisian (Y1)	OJT (X1)	pengalaman kerja (X2)
X1_2	-0.483	-0.526	<b>0,584</b>	-0.433
X1_3	-0.489	-0.478	<b>0,597</b>	-0.363
X1_4	-0.455	-0.288	<b>0,312</b>	-0.307
X2_1	0,293	0,317	-0.446	<b>0,515</b>
X2_2	0,395	0,369	-0.476	<b>0,588</b>
X2_3	0,269	0,305	-0.163	<b>0,429</b>

Y1_1	0,310	<b>0,448</b>	-0.393	0,349
Y1_2	0,444	<b>0,560</b>	-0.542	0,327
Y1_3	0,444	<b>0,559</b>	-0.445	0,344
Y2_1	0,518	0,342	-0.426	0,258
Y2_2	<b>0,560</b>	0,426	-0.506	0,285
Y2_3	<b>0,528</b>	0,458	-0.502	0,322
Y2_4	<b>0,559</b>	-0.360	0,297	-0.405
Y2_5	<b>0,400</b>	0,342	-0.381	0,369
X1_1	<b>0.576</b>	-0.560	0,609	-0.434

Jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya, dan jika semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif, maka pengujian diskriminasi validitas dianggap valid. Semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas discriminant yang tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel cross-loading, atas dasar tersebut, maka hasil analisis data dapat diterima bahwa data memiliki validitas discriminant yang baik.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Pengukuran uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan tiga metode, yaitu :

- a. *Composite Reliability*. Indikator-indikator sebuah konstruk memberikan hasil yang baik yaitu apabila mampu memberikan nilai *composite reliability* bernilai lebih dari 0,70.

- b. *Average Variance Extracted* (AVE). Kriteria AVE yang berada di atas 0,5 menunjukkan indikator yang membentuk variabel penelitian dikatakan reliabel, sehingga dapat dipergunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian.
- c. *Cronbach alpha*. Kriteria skor *cronbach alpha* yang lebih dari 0,70 memiliki arti bahwa reliabilitas konstruk yang diteliti tergolong baik (Chin dalam Ghozali, 2011).

Nilai-nilai *composite reliability*, *cronbach's alpha*, dan *AVE* untuk masing-masing konstruk penelitian ini tersaji seluruhnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.11  
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja _personil kepolisian (Y2)	0,301	0,513	0,471	0,337
Kompetensi _profesional kepolisian (Y1)	0,430	0,440	0,554	0,397
On the Job _Training (X1)	0,524	0,551	0,592	0,419
pengalaman kerja (X2)	0,403	0,422	0,543	0,381

Sumber Data : Olah data hasil penelitian, 2023

Hasil uji reliabilitas masing-masing struktur ditunjukkan pada tabel di atas. Temuan menunjukkan bahwa nilai AVE masing-masing konstruk lebih dari 0,5, nilai reliabilitas komposit masing-masing konstruk lebih dari 0,7, dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk lebih dari 0,7. Menurut pendapat Chin dalam Ghozali (2011), hasil

reliabilitas komposit setiap konstruk bisa dipergunakan pada proses analisis data sebagai penunjuk ada tidaknya hubungan pada masing-masing konstruk. Hasil uji reliabilitas composit menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari 0,76, dan nilai yang lebih tinggi dari 0,76 Reliabel menunjukkan bahwa indikator penelitian yang digunakan sesuai dengan kondisi obyek penelitian sebenarnya.

Sesuai hasil pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas variabel penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel laten, seluruhnya dapat dinyatakan sebagai indikator pengukur yang valid dan reliabel.

#### 4.2.2. Pengujian *Goodness of Fit*

Uji Kriteria *Goodness of Fit* (GoF) digunakan untuk mengevaluasi model struktural dan model pengukuran. Pengujian GoF dilakukan untuk menguji kebaikan pada model struktural atau *inner model*. Penilaian *inner model* berarti mengevaluasi hubungan antara konstruk laten melalui pengamatan hasil estimasi koefisien parameter jalan dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk kedua variabel endogen.

Tabel 4.12  
Nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*)

	R-square	R-square adjusted
Kinerja _personil kepolisian (Y2)	0,459	0,453

Kompetensi _profesional kepolisian (Y1)	0,366	0,360
---	-------	-------

Tabel 4.13 di atas memperlihatkan adanya nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang muncul pada model variabel Kinerja personil kepolisian (Y2) sebesar 0,459. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Kinerja personil kepolisian (Y2) dapat dijelaskan oleh variabel *on the job training*, pengalaman kerja dan variabel kompetensi profesional kepolisian sebesar 45,9%, sedangkan sisanya 54,1% diperoleh dari pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

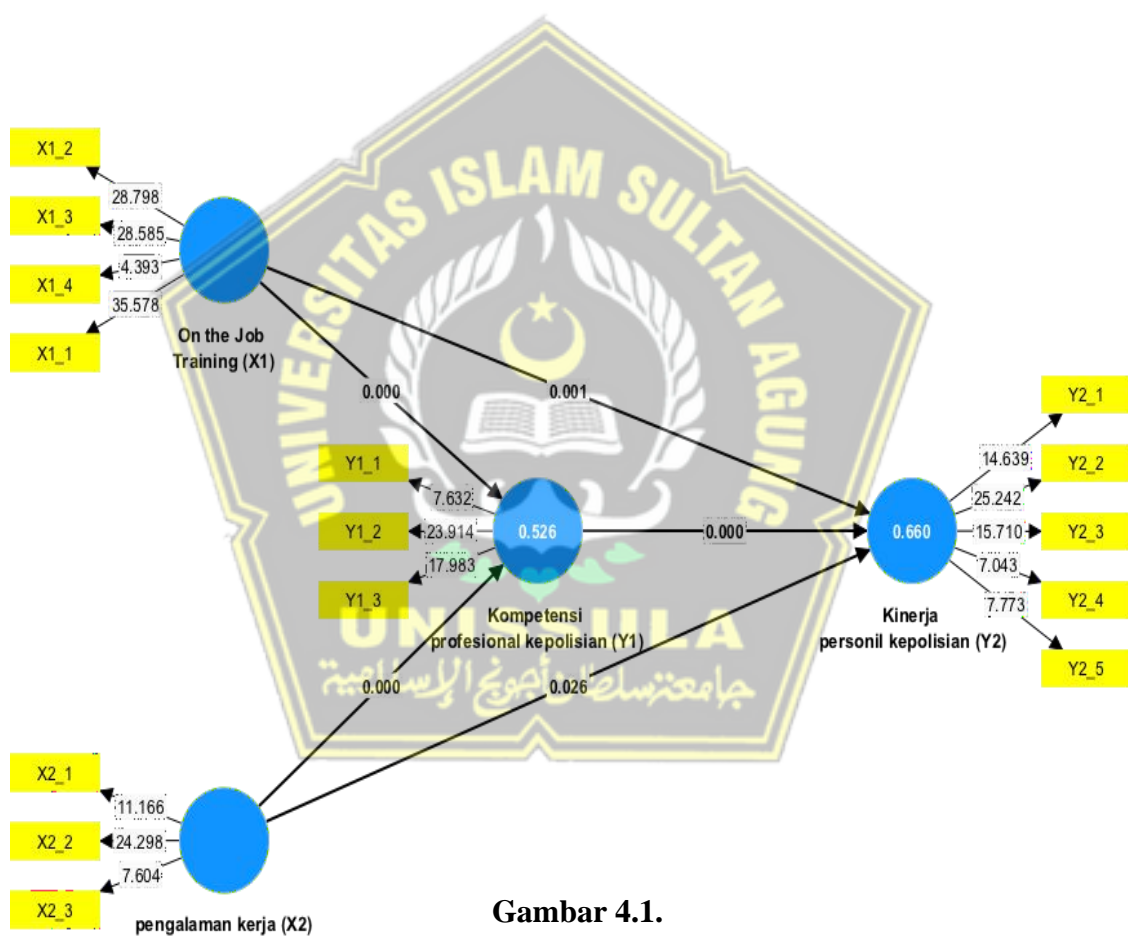
Koefisien determinasi (*R-square*) pada model variabel kompetensi profesional kepolisian (Y1) bernilai 0,366 dapat dijelaskan oleh *on the job training* dan pengalaman kerja sebesar 36.6% dan sisanya 64.4% diperoleh oleh pengaruh dari variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

#### 4.2.3. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis yang terakhir dalam PLS yaitu analisis model struktural atau inner model. Pada analisis model struktural dapat dilakukan pengujian hipotesis melalui uji statistik t (*T Statistics*). Hasil uji dapat dilihat dari output model struktural pada signifikansi *loading factor* yang menjelaskan pengaruh konstruk *on the job training*, pengalaman kerja dan variabel

kompetensi profesional kepolisian terhadap Kinerja personil kepolisian melalui mediasi *Innovation Capabilities* sebagai variabel intervening.

Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan berbantuan perangkat lunak *SmartPLS v3.0*. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



**Gambar 4.1.**  
**Full Model SEM-PLS**

Sumber: Hasil pengolahan data dengan *Smart PLS 3.0* (2024)

### 1. Analisis Pengaruh Langsung

Bagian ini menyajikan hasil dari pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan dalam bab sebelumnya. Untuk mengetahui apakah hipotesis

diterima atau tidak, Anda dapat membandingkan thitung dengan t-tabel, dengan asumsi bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% adalah 1,96. Tabel berikut menunjukkan hasil uji pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis *Partial Least Square*.

Tabel 4.14  
*Path Coefficients* Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kompetensi profesional kepolisian → Kinerja personil kepolisian	0,349	0,348	0,076	6.626	0.000
On the Job Training → Kinerja _personil kepolisian	0,175	0,178	0,074	3.398	0.001
On the Job Training → Kompetensi profesional kepolisian	0,269	0,272	0,053	7.242	0.000
pengalaman kerja → Kinerja personil kepolisian	0,122	0,122	0,079	2.231	0.026
pengalaman kerja → Kompetensi _profesional kepolisian	0,312	0,310	0,071	6.353	0.000

Sumber: Hasil pengolahan data dengan *Smart PLS 3.0* (2023)

Melalui sajian hasil olah data tersebut, selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis penelitian, yaitu:

a. Pengujian Hipotesis 1:

Uji hipotesis pertama dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh pelatihan terhadap

kompetensi professional yakni 0,269. Hasil itu memberi bukti bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi professional. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (7.242) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu *on the job training* secara positif dan signifikan mempengaruhi kompetensi professional kepolisian. Hasil ini berarti semakin baik *on the job training* maka kompetensi professional kepolisian akan cenderung semakin baik. Atas dasar tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yaitu (Ariowo et al., 2020; Prawira & Rachmawati, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional dapat dibentuk dari pelatihan yang efektif.

Variabel *On the Job Training* (OJT) diukur dengan empat variable yakni: bimbingan oleh mentor atau pembimbing; penerapan teori ke dalam praktik; pelibatan langsung di lapangan dan peningkatan kemampuan adaptasi. Nilai mean tertinggi diperoleh oleh indikator Peningkatan Kemampuan Adaptasi dan indikator yang mendapatkan skor terendah adalah Penerapan Teori ke dalam Praktik.

Variabel Kompetensi profesional kepolisian diukur dengan lima indikator yakni: pengetahuan investigatif; keterampilan teknis kepolisian; dan kemampuan analitis konflik dan resiko. Hasil deskripsi data menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi diperoleh oleh indikator



kemampuan analitis konflik dan risiko sedangkan nilai mean terendah diperoleh oleh indikator pengetahuan investigative.

Peningkatan kemampuan adaptasi dari pelatihan di tempat kerja mungkin memiliki dampak positif terhadap kemampuan analitis konflik dan risiko, karena adaptasi yang baik memungkinkan personel untuk merespons dan menangani situasi yang kompleks dengan lebih efektif. Namun, adanya nilai rendah pada indikator penerapan teori ke dalam praktik dan pengetahuan investigatif mungkin menandakan adanya kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan konsep teoritis dalam situasi praktis lapangan. Dengan nilai rendah pada indikator penerapan teori ke dalam praktik dan pengetahuan investigatif, terdapat kemungkinan perlunya meningkatkan pemahaman dan implementasi konsep teoritis dalam situasi lapangan yang nyata. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dengan melakukan analisis kebutuhan training terlebih dahulu. Hal ini akan memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan kompetensi personel, seperti contohnya, pelatihan dalam bidang intelijen keamanan, pelatihan dasar untuk perwira reserse kriminal, dan sertifikasi penyidikan tindak pidana.

b. Pengujian Hipotesis 2:

Uji hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh pelatihan terhadap

kinerja Personil Kepolisian yakni 0,175. Hasil itu memberi bukti bahwa *on the job training* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Personil Kepolisian. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (3,398) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,001) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu *on the job training* secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja Personil Kepolisian. Hasil ini berarti semakin baik *on the job training*, maka kinerja Personil Kepolisian akan cenderung menjadi lebih baik. Atas dasar tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu terkait peran pelatihan terhadap kinerja. Beberapa peneliti terdahulu menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM (Arifin, 2020; Aris et al., 2021; Audah, 2020; Risdiantoro, 2021; Sofia Sebayang & Tiur Rajagukguk, 2020).

Dari deskripsi yang diberikan, terlihat bahwa terdapat variabel yang mengukur On the Job Training (OJT) dan kinerja personil kepolisian dengan beberapa indikator yang berbeda. Analisis keterkaitan antara indikator-indikator ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana pelatihan di tempat kerja berkaitan dengan kinerja personil kepolisian.

Variabel OJT diukur melalui empat indikator, yaitu bimbingan oleh mentor atau pembimbing, penerapan teori ke dalam praktik,

pelibatan langsung di lapangan, dan peningkatan kemampuan adaptasi. Hasil menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi diperoleh oleh indikator Peningkatan Kemampuan Adaptasi, sedangkan nilai mean terendah diperoleh oleh indikator Penerapan Teori ke dalam Praktik. Ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi responden cenderung berkembang dengan baik, sementara implementasi teori ke dalam praktik mungkin merupakan area yang memerlukan perhatian lebih lanjut.

Di sisi lain, variabel kinerja personil kepolisian diukur melalui lima indikator, termasuk pengetahuan investigatif, keterampilan teknis kepolisian, dan kemampuan analitis konflik dan risiko. Hasil menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi diperoleh oleh indikator efisiensi operasional, sedangkan nilai mean terendah diperoleh oleh indikator partisipasi dalam kegiatan pencegahan kejahatan.

Keterkaitan antara kedua variabel ini menunjukkan bahwa pelatihan di tempat kerja dapat memiliki dampak positif pada sejumlah aspek kinerja personil kepolisian. Misalnya, peningkatan kemampuan adaptasi melalui OJT dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional dalam menangani situasi lapangan yang beragam. Namun, ada juga kebutuhan untuk menangani aspek-aspek yang mendapatkan skor rendah, seperti penerapan teori ke dalam praktik dan partisipasi dalam kegiatan pencegahan kejahatan, untuk memastikan bahwa

pelatihan memberikan manfaat yang maksimal bagi kinerja personil kepolisian secara keseluruhan.

c. Pengujian Hipotesis 3:

Uji hipotesis ketiga dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh Pengalaman kerja terhadap kompetensi Personil Kepolisian yakni 0,122. Hasil itu memberi bukti bahwa Pengalaman kerja memberi pengaruh positif kepada kompetensi Personil Kepolisian. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (2,231) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,026) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu pengalaman kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kompetensi Personil Kepolisian. Hasil ini berarti apabila pengalaman kerja semakin baik, maka kompetensi Personil Kepolisian akan cenderung menjadi lebih baik. Atas dasar tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi seseorang dipengaruhi oleh tingginya pengalaman yang dimiliki (Leni Syawaluddin et al., 2022; Pratiwi & Kusumawati, 2024, 2024; Wayan et al., 2021).

Dalam penelitian ini, variabel pengalaman kerja dianalisis melalui tiga aspek: durasi bekerja, keterampilan yang dimiliki, serta tingkat keahlian dalam pekerjaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek durasi bekerja mendapat nilai rata-rata paling tinggi, sementara

tingkat keahlian dalam pekerjaan mendapat nilai rata-rata paling rendah. Sementara itu, untuk variabel kompetensi profesional kepolisian, yang diukur melalui lima aspek termasuk pengetahuan investigasi dan keterampilan teknis, ditemukan bahwa kemampuan analisis konflik dan risiko memiliki nilai rata-rata tertinggi. Di sisi lain, pengetahuan investigasi memiliki nilai rata-rata terendah. Ini menandakan bahwa meskipun waktu yang lama dalam bekerja menambah pengalaman, tidak secara langsung meningkatkan keahlian tertentu seperti investigasi, sedangkan kemampuan untuk menganalisis situasi konflik dan risiko menjadi kekuatan utama yang teridentifikasi dari hasil ini.

Analisis ini menunjukkan bahwa meskipun para personel kepolisian semakin berpengalaman karena lama bekerja, hal ini tidak langsung membuat mereka ahli di semua bagian pekerjaan mereka, seperti dalam hal pengetahuan tentang cara menyelidiki kasus. Namun, mereka menjadi lebih baik dalam menghadapi dan menganalisis situasi konflik dan berisiko. Ini menandakan bahwa pengalaman bekerja memang penting, tapi untuk menjadi lebih mahir, personel kepolisian juga perlu pelatihan yang tepat dan fokus pada hal-hal tertentu.

Dengan kata lain, walaupun bertambahnya waktu bekerja membantu personel polisi mendapatkan lebih banyak pengalaman, bukan berarti mereka secara otomatis menjadi lebih pintar dalam

semua aspek pekerjaan polisi. Misalnya, mereka mungkin masih perlu belajar lebih banyak tentang cara melakukan penyelidikan dengan benar. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mengikuti pelatihan yang tidak hanya berfokus pada tugas-tugas praktis tetapi juga meningkatkan pemahaman teori dan aplikasinya di lapangan. Ini menunjukkan bahwa belajar dan mengembangkan diri harus terus dilakukan oleh personel kepolisian untuk memastikan mereka selalu siap dan kompeten dalam menghadapi berbagai situasi.

d. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja personil kepolisian

Uji hipotesis keempat dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja personil kepolisian yakni 0,312. Hasil itu memberi bukti bahwa pengalaman kerja memberi pengaruh positif kepada kompetensi Personil Kepolisian. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (6.353) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu pengalaman kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kompetensi Personil Kepolisian. Hasil ini berarti apabila pengalaman kerja semakin baik, maka kompetensi Personil Kepolisian akan cenderung menjadi lebih baik. Atas dasar tersebut, maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan hal senada yaitu bahwa pengalaman kerja dan pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja personel kepolisian (Basyit et al., 2020; Kemboi et al., 2013; Nugraha & Mayastinasari, 2023; Yulizar et al., 2020).

Dari deskripsi tersebut, terlihat bahwa pengalaman kerja dinilai melalui tiga aspek utama: berapa lama seseorang telah bekerja, keterampilan apa yang mereka kuasai, dan sejauh mana mereka menerapkan keterampilan tersebut dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, kinerja anggota kepolisian dievaluasi berdasarkan lima faktor, termasuk pengetahuan tentang investigasi, keterampilan teknis dalam pekerjaan polisi, dan kemampuan mereka dalam menganalisis konflik serta risiko. Dari hasil analisis, terlihat bahwa angka tertinggi dicatat oleh efisiensi operasional, yang menunjukkan seberapa baik mereka dalam menjalankan tugas-tugas operasional mereka. Namun, indikator yang mencatat nilai terendah adalah keterlibatan dalam kegiatan pencegahan kejahatan. Ini mengindikasikan bahwa, meskipun mereka mungkin efisien dalam tugas-tugas operasional, keterlibatan mereka dalam upaya pencegahan kejahatan mungkin tidak seoptimal yang diharapkan.

- e. Pengaruh kompetensi profesional kepolisian terhadap kinerja personil kepolisian

Uji hipotesis kelima dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja personil kepolisian yakni 0,349. Hasil itu memberi bukti bahwa pengalaman kerja memberi pengaruh positif kepada kompetensi Personil Kepolisian. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (6.626) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu kompetensi profesional kepolisian secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja Personil Kepolisian. Hasil ini berarti apabila kompetensi Personil Kepolisian semakin baik, maka kinerja personil akan cenderung menjadi lebih baik. Atas dasar tersebut, maka hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan hal senada yaitu bahwa kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan kinerja optimal (Alhashimi, M., Reyad, S., Hamdan, A., Badawi, S., Al-Sartawi, A., & Razzaque, 2019; Ikhsan et al., 2019; Ratu et al., 2020; Shieh & Wang, 2019).

Ringkasan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan secara menyeluruh pada tabel 4.15.



Tabel 4.15  
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

	<b>Hipotesis</b>	<b>Kesimpulan</b>
H1	<i>On the Job Training</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian	<b>Diterima</b> t = 3,398 > 1,96 (p=0,001<0,05)
H2	<i>On the Job Training</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi profesional kepolisian	<b>Diterima</b> t = 7,242 > 1,96 (p=0,000<0,05)
H3	pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian	<b>Diterima</b> t = 2,231 > 1,96 (p=0,026<0,05)
H4	pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi profesional kepolisian	<b>Diterima</b> t = 6,353 > 1,96 (p=0,000<0,05)
H5	Kompetensi profesional kepolisian berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian	<b>Diterima</b> t = 6,636 > 1,96 (p=0,000<0,05)

Sumber : *Olah data hasil penelitian, 2024*

## 2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Pengujian melibatkan pengaruh tidak langsung *On the Job Training* dan pengalaman kerja terhadap Kinerja personil kepolisian melalui mediasi kompetensi profesional kepolisian dijelaskan pada tabel berikut: Untuk menguji pengaruh tidak langsung seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.16  
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values

On the Job Training (X1) → Kompetensi profesional kepolisian (Y1) → Kinerja personil kepolisian (Y2)	0.194	4.874	0.000
pengalaman kerja (X2) → Kompetensi profesional kepolisian (Y1) → Kinerja personil kepolisian (Y2)	0,157	4.902	0.000

Sumber : Olah data hasil penelitian, 2024

Koefisien jalur pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang diberikan *On the Job Training* bagi Kinerja personil kepolisian melalui kompetensi profesional kepolisian diperoleh sebesar 0,194 dengan besaran t-hitung 4.874 ( $t > 1.96$ ) dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Simpulan dari pengujian tersebut yaitu bahwa kompetensi profesional kepolisian menjadi mediator pada hubungan *On the Job Training* dengan Kinerja personil kepolisian. Apabila dilihat dari besar pengaruhnya, pengaruh *direct* 0,592 lebih besar nilainya dibanding pengaruh secara *indirect* 0,222. Artinya, pengaruh *On the Job Training* terhadap Kinerja personil kepolisian lebih banyak secara langsung tanpa melalui kompetensi profesional kepolisian. Meskipun demikian, variabel kompetensi profesional kepolisian tetap memberikan dampak yang signifikan dalam memediasi pengaruh *On the Job Training* terhadap kompetensi profesional kepolisian.

Koefisien jalur pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang diberikan pengalaman kerja bagi Kinerja personil kepolisian melalui kompetensi profesional kepolisian diperoleh sebesar 0,157 dengan besaran t-hitung 4.902 ( $t > 1.96$ ) dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Simpulan dari pengujian

tersebut yaitu bahwa kompetensi profesional kepolisian menjadi mediator pada hubungan pengalaman kerja dengan Kinerja personil kepolisian. Apabila dilihat dari besar pengaruhnya, pengaruh *direct* 0,592 lebih besar nilainya dibanding pengaruh secara *indirect* 0,222. Artinya, pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja personil kepolisian lebih banyak secara langsung tanpa melalui kompetensi profesional kepolisian. Meskipun demikian, variabel kompetensi profesional kepolisian tetap memberikan dampak yang signifikan dalam memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi profesional kepolisian.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

##### 5.1.1. Kesimpulan masalah penelitian

Penelitian Ini menjawab perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait peran kompetensi dan kinerja dan menjawab rumusan permasalahan penelitian ini “bagaimanakah peran pelatihan dan pengalaman dalam meningkatkan kompetensi dan Kinerja Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng” adalah sebagaimana berikut :

1. Pelatihan yang dilakukan di lapangan (*On the Job Training*) memiliki dampak positif yang cukup kuat terhadap kinerja anggota polisi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan saat mereka sedang menjalankan tugas mereka memiliki efek yang nyata dalam meningkatkan kinerja mereka.
2. *On the Job Training* juga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap tingkat kompetensi profesional anggota polisi. Pelatihan yang diberikan saat mereka sedang bekerja secara langsung membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam melaksanakan tugas mereka secara profesional.
3. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh anggota polisi berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Semakin banyak

pengalaman yang dimiliki, semakin baik kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian.

4. Pengalaman kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi profesional anggota polisi. Pengalaman yang diperoleh selama bertugas membantu mereka dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi seorang profesional dalam bidang kepolisian.
5. Tingkat kompetensi profesional yang dimiliki oleh anggota polisi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Semakin tinggi tingkat kompetensi mereka, semakin baik kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian dengan efektif dan efisien.

#### 5.1.2. Kesimpulan hypothesis

Hasil pembuktian hypothesis penelitian dengan menggunakan SEM PLS menunjukkan bahwa :

1. *On the Job Training* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian
2. *On the Job Training* berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi profesional kepolisian
3. pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian

4. pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi profesional kepolisian
5. Kompetensi profesional kepolisian berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian

## 5.2. Implikasi Teoritis

Penelitian Ini menjawab perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait peran kompetensi dan kinerja dengan membuktikan bahwa *On the Job Training* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian sebagaimana didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan hal senada bahwa kinerja optimal merupakan bentuk hasil dari pelatihan yang efektif (Arifin, 2020; Aris et al., 2021; Audah, 2020; Risdiantoro, 2021; Sofia Sebayang & Tiur Rajagukguk, 2020).

Penelitian ini menegaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang kompeten merupakan aset strategis esensial bagi organisasi, khususnya dalam mencapai kinerja yang optimal. Melalui temuan bahwa pelatihan langsung dan pengalaman kerja berdampak positif terhadap kompetensi dan kinerja SDM kepolisian, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya investasi berkelanjutan dalam pengembangan SDM. Hal ini menuntut organisasi, seperti kepolisian, untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kemampuan teknis tetapi juga mengembangkan budaya pembelajaran dan pengembangan yang mendukung. Strategi pengembangan SDM harus diintegrasikan sebagai bagian inti dari

perencanaan strategis organisasi, memastikan bahwa kompetensi SDM selaras dengan tujuan organisasi dan mampu menyesuaikan dengan dinamika lingkungan yang berubah. Dengan demikian, pembangunan kepemimpinan yang mendukung dan sistem pengukuran yang efektif menjadi penting dalam mendorong dan mengukur efektivitas inisiatif pengembangan SDM. Ini membuka jalur bagi organisasi untuk tidak hanya mengoptimalkan kinerja tetapi juga memastikan adaptabilitas dan keberlanjutan dalam lingkungan yang kompetitif.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan langsung di lapangan dan pengalaman kerja sebagai kunci utama dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Dengan memfokuskan pada pengembangan kompetensi profesional anggota kepolisian tidak hanya meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas khusus, tetapi juga memperluas pemahaman mereka mengenai berbagai situasi nyata yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan praktis di tempat kerja memberikan kesempatan untuk belajar sambil melakukan, di mana teori dan praktik berpadu, memperkaya pengetahuan dan keterampilan. Sementara itu, pengalaman kerja yang terkumpul dari waktu ke waktu mengasah kemampuan adaptasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan, yang semuanya adalah komponen penting dari kompetensi profesional. Dengan demikian, integrasi antara pelatihan praktis dan pengalaman kerja menciptakan landasan yang kokoh untuk meningkatkan kinerja, menjadikan setiap anggota kepolisian lebih efektif dan responsif

dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ini menekankan pentingnya investasi berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai strategi utama untuk mencapai standar kinerja yang tinggi di dalam organisasi kepolisian.

### 5.3. Implikasi manajerial

Terkait variabel OJT, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah indikator Peningkatan Kemampuan Adaptasi dan skor terendah adalah Penerapan Teori ke dalam Praktik. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa organisasi dapat menyelenggarakan pelatihan untuk memperbaiki atau meningkatkan aspek-aspek tertentu dari pelatihan di tempat kerja, terutama dalam hal penerapan teori ke dalam praktik, guna memastikan bahwa pelatihan memberikan manfaat yang maksimal bagi para peserta. Organisasi perlu memfokuskan ulang materi pelatihan *On the Job Training* (OJT) untuk memastikan bahwa ada keseimbangan yang lebih baik antara teori dan praktik dengan mengintegrasikan lebih banyak skenario nyata dan studi kasus ke dalam modul pelatihan atau memperkuat kolaborasi dengan unit operasional untuk memberikan pengalaman praktik yang lebih relevan kepada peserta.

Terkait variabel pengalaman kerja, indikator dengan nilai mean tertinggi diperoleh oleh indikator lama waktu kerja dan skor terendah adalah penguasaan terhadap pekerjaan. Temuan ini memperlihatkan bahwa, meskipun responden memiliki pengalaman kerja yang baik secara



keseluruhan, ada beberapa aspek dalam penguasaan terhadap pekerjaan yang mungkin perlu ditingkatkan seperti pemahaman yang lebih dalam terhadap tugas-tugas pekerjaan, keterampilan teknis yang lebih baik, atau kemampuan untuk mengatasi tantangan yang kompleks dalam konteks pekerjaan mereka. Mengingat bahwa lama waktu kerja tidak selalu berbanding lurus dengan penguasaan pekerjaan, program mentorship atau pelatihan lanjutan mungkin diperlukan. Program-program ini dapat dirancang untuk menargetkan keterampilan teknis spesifik dan kemampuan penyelesaian masalah, memastikan bahwa setiap individu memiliki pemahaman yang mendalam dan aplikasi praktis dari pengetahuan mereka.

Terkait variabel Kompetensi professional, indicator dengan nilai mean tertinggi adalah kemampuan analitis konflik dan risiko sedangkan nilai mean terendah diperoleh oleh indikator pengetahuan investigatif. Hal ini menunjukkan bahwa responden mungkin memiliki kebutuhan yang lebih besar dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mereka tentang teknik investigatif. Penguasaan yang lebih baik terhadap teknik investigatif dapat membantu meningkatkan efektivitas penyelidikan dan penanganan kasus. Kebutuhan untuk meningkatkan pengetahuan investigatif menunjukkan perlunya pelatihan khusus yang bertujuan untuk memperkuat kapasitas investigasi personil. Workshop, simulasi, dan pertukaran program dengan institusi lain dapat menjadi cara untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan investigatif personil.

Terkait dengan variabel kinerja personil kepolisian dengan nilai mean tertinggi adalah efisiensi operasional dan nilai mean terendah adalah indikator partisipasi dalam kegiatan pencegahan kejahatan. Hal ini menunjukkan bahwa ada aspek-aspek tertentu dalam kinerja personil yang dapat ditingkatkan lebih lanjut, seperti meningkatkan partisipasi dalam kegiatan pencegahan kejahatan untuk memperkuat hubungan dengan masyarakat dan meminimalisir risiko kejahatan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengundang masukan dan partisipasi aktif dari masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program pencegahan kejahatan. Dengan melibatkan masyarakat dalam proses ini, mereka akan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan program tersebut.

#### **5.4. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini menghadapi beberapa limitasi, termasuk keterbatasan dalam cakupan variabel yang dijelaskan, yang berkontribusi hanya sebagian pada pemahaman tentang kinerja personil kepolisian dan kompetensi profesional. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa hanya 45,9% dan 36,6% dari variabilitas masing-masing yang dapat dijelaskan oleh variabel yang termasuk dalam model, menunjukkan bahwa ada faktor-faktor penting lainnya yang tidak tercakup. Selain itu, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke semua konteks kepolisian, mengingat variasi kondisi lokal dan kebijakan organisasi.

Metodologi penelitian, termasuk pemilihan sampel dan teknik analisis, juga bisa membatasi keakuratan dan relevansi temuan.

### **5.5. Agenda Penelitian Mendatang**

Mengingat keterbatasan ini, penelitian masa depan sebaiknya mengeksplorasi variabel tambahan yang berpotensi mempengaruhi kinerja dan kompetensi profesional, seperti dukungan organisasi dan iklim kerja. Studi lintas budaya atau regional dapat membantu memahami pengaruh konteks operasional yang berbeda. Pendekatan metodologis yang lebih beragam, termasuk kualitatif dan campuran, dapat menyediakan wawasan yang lebih dalam dan nuansanya. Akhirnya, merancang dan mengevaluasi intervensi spesifik yang ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek tertentu dari kinerja dan kompetensi dapat menawarkan bukti tentang efektivitas strategi-strategi ini. Memperhatikan saran-saran ini dapat membantu mengatasi kekurangan dalam penelitian saat ini dan membuka jalan bagi pemahaman yang lebih luas dan lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepolisian.

## Daftar Pustaka

- Adeoti, J. O., Lawal, A. I., Adebisi, A. O., Olawale, Y. A., & SOTuri, F. A. (2018). Impact of personal competence on service quality delivery in hospitals in ilorin metropolis. *Baba Farid University Nursing Journal*, 15(2), 13-.
- Alhashimi, M., Reyad, S., Hamdan, A., Badawi, S., Al-Sartawi, A., & Razzaque, A. (2019). Entrepreneurial Competencies and Firm Performance: Evidence from Bahrain. *International Conference on Innovation and Entrepreneurship*, 49–XXIV.
- Aminah Nababana, S., & Saputra Tanjung, H. (2022). Pelatihan Guru dalam Mengembangkan Soal Model Asesmen High Order Thinking Skills (HOTS). *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS 5*, 5(5), 1962–1965.
- 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).
- Aribowo, Su'ad, & Madjdi Achmad Hilal. (2020). REPENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN PELATIHAN PENELITIAN TINDAKAN KELAS TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURUS EKOLAH DASAR SE-KECAMATAN UNDAAN KABUPATEN KUDUS. *REFLEKSI EDUKATIKA : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 10(10), 216–222.
- Arifin, S. (2020). Desain Kurikulum Pendidikan Tinggi Sesuai dengan KKNi & SN-Dikti Dengan Pendekatan OBE di Era Industri 4.0. *Direktorat Pembelajaran Dan Mahasiswa Dikti, Kemendikbud*.
- Aris, B., Putra, M., Kumalaputra, I., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Maranatha, K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. In *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (Vol. 12).
- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159. <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.81>
- 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).
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 12–21.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>

- Elia, F. D. (2019). *Training and performance in the transition period*. 14(January), 25–26. <https://doi.org/10.14198/jhse.2019.14.Proc2.15>
- Fitriawan, M., & Fitriati, R. (2020). *Improving Polri Performance Management Online Practices In Polrestabes Surabaya East Java*. <https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2019.2299339>
- Gaussyah, M. (2012). Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri menuju Profesionalisme. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 14(3), 361–375.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hayati, N. R., & Nurani, N. (2021). Strategic Human Resources Management And Organizational Performance: A Literature Review. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 9).
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020a). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.50>
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020b). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.50>
- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.VONEX INDONESIA RANCAEKEK. *Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 1(1), 93–106.
- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance Through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60–71.
- Jocelyne, S., & Kariuki, M. (2020). Human capital, employee empowerment and organization performance. *International Academic Journal of Human ...*, 3(9), 319–332. [http://www.iajournals.org/articles/iajhrba\\_v3\\_i9\\_319\\_332.pdf](http://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v3_i9_319_332.pdf)
- June, S., Kheng, Y. K., & Mahmood, R. (2013). Determining the importance of competency and person-job fit for the job performance of service SMEs employees in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(10), 114–123. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n10p114>
- Karyono, Indradewa, R., Yanuar, T., & Syah, R. (2020). The Work Motivation Effect , Training , and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital. *Journal of Multidisciplinary Academic*.
- Kristianty Wardany, D. (2020). *KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU*. 1(2), 73–82. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Kumar, S., Chen, J., Del, M., & El-kassar, A. (2019). Technological Forecasting & Social Change Environmental ethics , environmental performance , and competitive advantage: Role of environmental training. *Technological Forecasting & Social Change*, 146(May 2018), 203–211. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.05.032>

- Leni Syawaluddin, Handayani Pramita, E., & Sumarsan Goh, T. (2022). THE INFLUENCE OF PERSONALITY AND WORK EXPERIENCE ON THE COMPETENCE OF EMPLOYEES OF PT.ERA MUSIKA INDAH MEDAN. *CERMIN : JURNAL PENELITIAN*, 6(2), 454–464.
- Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, NILAI PRIBADI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI PADA KANTOR PUSAT KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI UTARA. *Pengaruh Pengalaman Kerj ... 3319 Jurnal EMBA*, 7(7), 3319–3328.
- Mayastinasari, V., Tinggi, S., Kepolisian -Ptik, I., Tirtayasa, J., No, R., & Selatan, J. (2019). Strategi Pengelolaan Kinerja untuk Mewujudkan Polri Promoter Novi Indah Earlyanti Syafruddin. *Jurnal Ilmu Kepolisian* |, 13.
- Mdhlalose, D. (2020). An Evaluation of the Impact of Training and Development on Organisational Performance: A Case Study of the Gauteng Provincial Department of Economic Development. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 08(01), 48–74. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.81004>
- Mohd, I. H., Julan, J., Hisham, T. B., & Besar, T. (2020). STRATEGIC TRAINING AND DEVELOPMENT: THE IMPACT ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. In *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship* (Vol. 5, Issue 2).
- Muradi, M. (2018). *Urgensi Peran Profesionalisme Polri dalam Praktik Demokrasi Lokal*. 12(April).
- Nugraha, D., & Mayastinasari, V. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN DI POLRES BERAU KALTIM DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal ILMU KEPOLISIAN*, 17(2).
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2639>
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai ( Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa ). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- 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>
- Putra, R., & Wulandari, E. (2019). THE EFFECT OF MOTIVATION, TRAINING, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORK SATISFACTION AND PERFORMANCE OF TEACHERS AT SMK NEGERI PEKANBARU. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3),

328–343.

- <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>  
Pratiwi, N. P. T. W., & Kusumawati, P. A. (2024). PENGARUH PENGALAMAN AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 15(2), 240–250. <https://doi.org/10.22225/kr.15.2.2024.240-250>
- Ratu, R., Koleangan, R. A. M., & Kojo, C. (2020). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN DABU-DABU LEMONG DI MANADO THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND HUMAN RESOURCE COMPETENCIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF DABU-DABU LEMONG RESTAURANT IN MANADO. 8(1).
- Risdiantoro, R. (2021). PENGARUH PELATIHAN GURU TERHADAP KINERJA GURU MELALUI PENGEMBANGAN PROFESIONAL GURU MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KOTA BATU. *KHidmatuna Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 144–157.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Saifullah. (2020). DETERMINASI MOTIVASI DAN KINERJA GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (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>
- Samsul Arifin, & Didit Darmawan. (2022). STUDI TENTANG PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Edunomika*, 06(01), 33–44.
- Samsul Arifin, & Miscbahul Munir. (2021). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 39–44.
- Sari, N. (2019). *The Effect Of Training And Utilization Of SIPKD On Competency And Its Impact On The Quality Of Financial Statements In Dharmasraya Regency SKPD*. 7(7), 112–121.
- Scarf, P., Shrahili, M., Alotaibi, N., Jobson, S., & Passfield, L. (2019). *Modelling the effect of training on performance in road cycling: estimation of the Banister model parameters using field data*. 1–14.
- Setiawan, Y. E., & Syaifuddin, S. (2020). PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONALITAS GURU MELALUI PELATIHAN DESAIN PEMBELAJARAN PETA KONSEP. *JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 26(3), 148. <https://doi.org/10.24114/jpkm.v26i3.16377>
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60–77. <https://doi.org/10.52220/sikip.v1i1.38>

- Shieh, C., & Wang, I. (2019). a Study of the Relationships Between Corporate Core Competence , Management Innovation. *Innovation*, 395–411.
- Sofia Sebayang, & Tiur Rajagukguk. (2020). PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA GURUDI SD DAN SMP SWASTA BUDI MURNI 3 MEDAN. *Jurnal Ilmu ManajemenMETHONOMIX*, 2(2), 105–114.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 22–34.
- Suhadi, E., Mujahidin, E., Bahrudin, E., & Tafsir, A. (2014). *Pengembangan Motivasi Dan Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah*. 3(1), 43–61.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2722/1893>
- Supriyati, Amran, & Herawati. (2021). ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARIFINDO MANDIRI KABUPATEN BUNGO. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 4(2).
- Tarmini, W., Safi'i, I., Witdianti, Y., & Larassaty, S. (2020). PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU MELALUI WEBINAR EVALUASI HASIL BELAJAR BAGI GURU-GURU MTs. AL-MA'ARIF 1 AIMAS. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 16(1), 53–62.
- Tri Brata, J., & Nashar, A. (2022). Visi Presisi POLRI dan Budaya Kerja Pada Kepolisian Resort Konawe Selatan. *Indonesian Annual Conference Series*, 51–56.
- Ulil Anshar, R., & Setiyono, J. (2020). Tugas dan Fungsi Polisi Sebagai Penegak Hukum dalam Perspektif Pancasila. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(3), 359–372.
- Wardhani, D. P., & Hartono, S. (2019). Dampak Motivasi Kerja, Kepuasan dan Kinerja Polisi Wanita. *Jurnal Manajemen DayaSaing*. <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/12045>
- Wayan, I., Adyatma, C., Desak, D., Pradnya, R., & Nida, P. (2021). ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP KOMPETENSI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS UKM DI KOTA DENPASAR, PROVINSI BALI. *Jurnal Lingkungan & Pembangunan*, 5(1). <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wicaksana>
- Yudho Ramafriзал S, Marten Yogaswara, & Veri Aryanto Sopiansah. (2022). PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI GURU (Survey pada Guru di SMAN 1



Bandung). *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, VI(2), 226–232.

Yulizar, Y., Sarborini, & Mariati. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2), 59–70. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.339>

