

PENINGKATAN KINERJA PERSONIL BERBASIS KOMPETENSI PROFESIONAL YANG DIMODERASI KEMAMPUAN DIGITAL

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun oleh :

DICKY ROMADHONA FIRMANSYAH

NIM : 20402400155

MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2025

HALAMAN PERSETUJUAN**PENINGKATAN KINERJA PERSONIL BERBASIS
KOMPETENSI PROFESIONAL YANG DIMODERASI
KEMAMPUAN DIGITAL****Disusun oleh:****Dicky Romadhona Firmansyah
NIM. 20402400155**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian
penelitian Tesis Program Studi Magister
Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 1 Mei 2025
Pembimbing



**Prof. Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si.
NIK. 0605106702**

HALAMAN PENGESAHAN

PENINGKATAN KINERJA PERSONIL BERBASIS KOMPETENSI PROFESIONAL YANG DIMODERASI KEMAMPUAN DIGITAL

Disusun oleh:

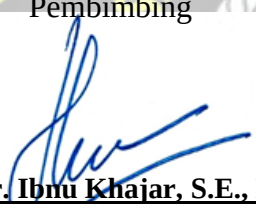
Dicky Romadhona Firmansyah
NIM. 20402400155

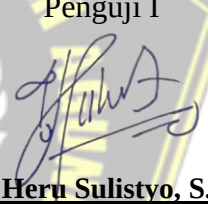
Telah dipertahankan penguji
Pada tanggal, 1 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I


Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK. 210491028

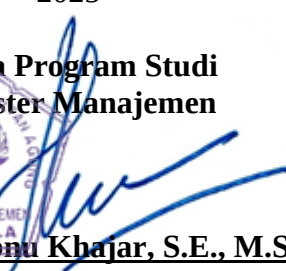

Prof. Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si.
NIK. 210493032

Penguji II


Dr. Drs. Mulyana, M.Si.
NIK. 210490020

Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 1 Mei
2025

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dicky Romadhona Firmansyah
NIM : 20402400155
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

"Peningkatan Kinerja Personil Berbasis Kompetensi Profesional Yang Dimoderasi Kemampuan Digital"

merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, 1 Mei 2025



Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si.
NIK. 0605106702



Dicky Romadhona Firmansyah
NIM. 20402400155

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dicky Romadhona Firmansyah
NIM : 20402400155
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

“Peningkatan Kinerja Personil Berbasis Kompetensi Profesional Yang Dimoderasi Kemampuan Digital”

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

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

Semarang, 1 Mei 2025



Dicky Romadhona Firmansyah
NIM.20402400155

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja personil kepolisian, dengan kemampuan digital sebagai variabel moderasi. Kinerja personil merupakan elemen vital dalam mewujudkan pelayanan publik yang optimal, serta dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Dalam konteks reformasi Polri, peningkatan kompetensi dan profesionalitas personil menjadi kebutuhan strategis, terutama dalam menghadapi tantangan di era digital. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk menjawab inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan antara kompetensi dan kinerja, serta mengkaji peran kemampuan digital dalam memperkuat hubungan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Sampel dalam penelitian ini adalah 109 personil Direktorat Penindakan Subdit Tindak Densus 88 AT Polri, yang ditentukan menggunakan teknik convenience sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang mengukur tiga variabel utama: kompetensi profesional, kemampuan digital, dan kinerja personil, dengan indikator-indikator yang diadaptasi dari teori-teori relevan seperti Robbins (2002) dan Prayoga et al. (2020). Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).

Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan digital; (2) kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil; dan (3) kemampuan digital juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Selain itu, ditemukan bahwa kemampuan digital memediasi secara signifikan hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja personil. Nilai R-square menunjukkan bahwa kombinasi kompetensi profesional dan kemampuan digital mampu menjelaskan variasi kinerja personil secara cukup kuat.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya peningkatan kompetensi profesional personil yang disertai dengan pengembangan literasi digital. Penguasaan teknologi informasi, kemampuan komunikasi digital, serta keterampilan dalam membuat dan mengelola informasi digital menjadi krusial dalam menunjang pelaksanaan tugas-tugas kepolisian secara efektif. Rekomendasi praktis meliputi peningkatan program pelatihan berbasis teknologi dan integrasi pendekatan digital dalam sistem pengembangan SDM kepolisian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam ranah organisasi publik dan keamanan.

Kata Kunci: Kompetensi profesional, kemampuan digital, kinerja personil, Polri, PLS-SEM.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of profesional competence on the performance of police personnel, with digital skills as a moderation variable. Personnel performance is a vital element in realizing optimal public services, as well as in maintaining public order and security. In the context of the National Police reform, improving the competence and profesionalism of personnel is a strategic need, especially in facing challenges in the digital era. This research is motivated by the need to answer the inconsistencies of previous research results related to the relationship between competence and performance, as well as examine the role of digital skills in strengthening these relationships.

This study uses a quantitative approach with the type of explanatory research. The sample in this study is 109 personnel of the Directorate of Enforcement of the Sub-Directorate of Action Densus 88 AT Polri, which was determined using convenience sampling techniques. The research instrument is in the form of a questionnaire that measures three main variables: profesional competence, digital capabilities, and personnel performance, with indicators adapted from relevant theories such as Robbins (2002) and Prayoga et al. (2020). The data was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS).

The results of the analysis show that: (1) profesional competence has a positive and significant effect on digital skills; (2) profesional competence has a positive and significant effect on personnel performance; and (3) digital capabilities also have a positive and significant influence on personnel performance. In addition, it was found that digital capabilities significantly mediate the relationship between profesional competence and personnel performance. The R-square value shows that the combination of profesional competence and digital skills is able to explain the variation in personnel performance quite strongly.

The implication of the results of this study is the importance of improving the profesional competence of personnel accompanied by the development of digital literacy. Mastery of information technology, digital communication skills, and skills in creating and managing digital information are crucial in supporting the effective implementation of police duties. Practical recommendations include improving technology-based training programs and integrating digital approaches in the police human resources development system. This research is expected to contribute to the development of human resource management theory, especially in the realm of public organization and security.

Keywords: Profesional competence, digital capabilities, personnel performance, Police, PLS-SEM.

KATA PENGANTAR

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

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

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui

kegiatan pembelajaran.

5. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
6. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, 1 Mei 2025

Dicky Romadhona Firmansyah
NIM.20402400155

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Personil Kepolisian	7
2.1 Kemampuan Digital Kepolisian.....	8
2.2 Kompetensi Profesional	9
2.5 Hubungan antar Variabel	11
2.6 Model Empirik Penelitian.....	13
BAB III METODE PENELITIAN	15
3.1 Jenis Penelitian	15

	11
3.2 Sumber Data	15
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	16
3.4. Populasi dan Sampel.....	17
5.6. Teknik Analisis Data	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	25
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	25
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	25
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel	27
4.2 Hasil Penelitian	31
4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model).....	31
4.2.2 Hasil Inner Model	35
4.2.3 Indirect Effect	37
4.2.4 Pengujian Hipotesis	39
4.2.5 R Square.....	40
4.3 Pembahasan.....	41
4.3.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kemampuan Digital	41
4.3.2 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Personil.....	42
4.3.3 Pengaruh Kemampuan Digital Terhadap Kinerja Personilty	43
BAB V PENUTUP	44
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Implikasi Manajerial	45
5.3 Keterbatasan Pelenitian.....	46
5.4 Agenda penelitian mendatang.....	46
Daftar Pustaka	1
LAMPIRAN I KUESIONER	5

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel Dan Indikator Penelitian 19

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	25
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Personel	28
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Profesional	29
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Digital	30
Tabel 4. 5 Pengukuran Reflektif	32
Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity	32
Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability	32
Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients	36
Tabel 4. 9 Indirect Effect	37
Tabel 4. 10 R Square	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	14
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja personil kepolisian merupakan elemen kunci dalam mewujudkan pelayanan publik yang optimal dan menjaga stabilitas keamanan masyarakat. Dalam penegakan hukum, kompetensi Polri sangat penting untuk mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan.

Kompetensi dan kesejahteraan yang kurang memadai dapat mendorong tindakan koruptif, sehingga keduanya perlu ditingkatkan secara simultan.

Upaya tersebut melibatkan penetapan sasaran dalam penataan dan perubahan. Pada periode 2005-2009, Polri fokus pada pembangunan kepercayaan publik (*trust building*). Pada periode 2010-2014, Polri berupaya membangun kemitraan (*partnership building*). Sementara itu, pada periode 2015-2025, Polri memiliki target untuk mencapai keunggulan (*strive for excellence*).

Dalam konteks ini, Polri sebagai lembaga penanggung jawab keamanan dalam negeri perlu mempersiapkan personelnya untuk mengantisipasi perkembangan yang dinamis. Perubahan sikap dan perilaku Personil Polri menjadi kunci dalam menjawab tuntutan kepolisian yang demokratis, transparan, akuntabel, serta mengedepankan supremasi hukum dan hak asasi manusia (Gaussyah, 2012). Hal ini memerlukan kinerja yang efektif, terutama bagi Polres sebagai bagian integral dari kepolisian.

Salah satu aspek penting dalam persiapan profesional petugas polisi adalah tingkat keterampilan dan kompetensi profesional (Wulan et al., 2022). Kompetensi profesional Kepolisian tersebut mencakup berbagai keterampilan, seperti pemrosesan dokumen resmi, penggunaan basis data, komunikasi radio, pengambilan video selama patroli, dan memberikan bantuan medis darurat. Pentingnya mengembangkan kompetensi dan keterampilan petugas patroli juga mencakup penguasaan teknik pengaruh fisik, penggunaan alat khusus, senjata api, serta keterampilan mengemudi

dalam kondisi ekstrem. Pengaruh psikologis terhadap pelanggar dan kemampuan meyakinkan untuk mematuhi persyaratan hukum juga menjadi fokus penting.

Kompetensi ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kapasitas untuk bekerja secara kolaboratif dan strategis dalam situasi yang dinamis. Oleh karena itu, kemampuan digital yang terencana dan terstruktur menjadi salah satu upaya utama untuk meningkatkan kemampuan personil kepolisian dalam menjalankan tugasnya secara efektif.

Kemampuan digital kepolisian tidak hanya berfokus pada penguasaan prosedur standar operasional, tetapi juga pada pengembangan keterampilan kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan kemampuan komunikasi. Pelatihan ini dirancang untuk membekali personil dengan pengetahuan dan kompetensi yang relevan, sehingga mereka dapat merespons situasi secara cepat dan tepat. Namun, tantangan yang sering muncul adalah bagaimana memastikan bahwa pelatihan yang diberikan mampu menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan di lapangan.

Pendidikan dan pelatihan menjadi kebutuhan esensial dalam mendukung peningkatan kompetensi, dan hal ini harus dikelola secara efektif dengan koordinasi yang tepat (Ramli et al., 2023). Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dengan fokus pada peningkatan mutu pelayanan sesuai standar yang telah ditetapkan (Onyeador et al., 2021). Kegiatan diklat aparatur merupakan upaya untuk meningkatkan kompetensi

agar dapat menghasilkan kinerja optimal melalui transfer pengetahuan, sikap, dan keterampilan.

Penelitian terdahulu terkait peran kompetensi terhadap kinerja Personil masih menyisakan kontroversi hasil. Diantaranya adalah dari hasil penelitian kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja organisasi (Reza Aulia, 2023) hasil ini bertentangan dengan pengembangan kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja organisasi (Sudewo et al., 2022). Sehingga dalam penelitian ini Kemampuan Digital diajukan sebagai variable moderasi untuk menjawab gap tersebut.

Di era digital ini, literasi digital menjadi salah satu kompetensi penting yang harus dimiliki oleh setiap orang termasuk pegawai di instansi pemerintahan. Kompetensi Literasi Digital yang harus dimiliki oleh pegawai menurut Law et al dalam Rumata & Nugraha, (2020) ada tiga yaitu wawasan Digital (knowledge), keterampilan (skills), dan perilaku (attitude). 1) Wawasan Digital (knowledge) adalah suatu pengetahuan atau pemahaman pegawai terhadap teknologi digital, termasuk implikasi dan dampak terhadap tugas dan fungsinya. 2) Keterampilan Digital (skills) adalah kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi digital sebagai penunjang pekerjaan. 3) Perilaku Digital (attitude) adalah kesadaran pegawai akan penggunaan teknologi digital secara bijak dan bertanggung jawab.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peningkatan kinerja personil berbasis kompetensi profesional yang dimoderasi kemampuan digital”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti menarik rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap Kemampuan Digital ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Personil?
3. Bagaimana pengaruh Kemampuan Digital terhadap kinerja Personil?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kemampuan digital kepolisian terhadap kinerja Personil.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Personil.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Kemampuan Digital terhadap kinerja Personil.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan ilmu manajemen, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan memperluas pemahaman tentang pengaruh kemampuan digital, kompetensi profesional, dan integrasi lintas fungsi terhadap kinerja personel, penelitian ini dapat menjadi inspirasi bagi penelitian-penelitian berikutnya dan membuka jalan bagi eksplorasi lebih lanjut dalam bidang ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti. penelitian ini memberikan kesempatan untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan dalam manajemen sumber daya manusia, serta memberikan pengalaman praktis dalam melakukan penelitian ilmiah, analisis data, dan penerapan teori dalam konteks nyata.
- b. Bagi organisasi. Penelitian ini menyediakan informasi dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja personel melalui kemampuan digital dan penguatan kompetensi, serta menjadi referensi dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan sumber daya manusia.
- c. Bagi Akademisi. Penelitian ini menyumbangkan data empiris dan temuan yang memperkaya literatur dan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang dapat mengeksplorasi lebih dalam tentang kemampuan digital dalam konteks organisasi lainnya, serta

meningkatkan jaringan dan kolaborasi antara peneliti, dosen, dan institusi akademik melalui diskusi dan publikasi hasil penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Personil Kepolisian

Sesuai dengan pendapat Dessler (2009), kinerja Personil (prestasi kerja) karyawan adalah hasil kerja aktual yang dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi yang diharapkan merupakan standar yang digunakan sebagai patokan untuk menilai kinerja Personil karyawan sesuai dengan posisinya dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam perspektif lain (Handoko, 2012) pengertian kinerja Personil adalah hasil kerja yang islami yang dicapai oleh individu dalam suatu periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Personil individu melibatkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan hasil kinerja Personil yang bersifat islami (Robbins, S. P., & Judge, 2013).

Kinerja personil kepolisian merupakan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat (Agustina et al., 2023). Sebagai aparat penegak hukum, kinerja personil kepolisian mencakup kemampuan mereka dalam merespons berbagai situasi, penanganan penyelidikan, kerja sama tim, serta interaksi positif dengan masyarakat (Anis et al., 2022). Definisi ini juga dapat diperluas untuk mencakup aspek-aspek spesifik yang unik untuk kepolisian, seperti integritas, etika, dan keterlibatan aktif dalam upaya pencegahan kejahatan (Tinggi et al., 2019).

Dalam kerangka manajemen kinerja personil kepolisian, evaluasi terhadap kinerja individual maupun kelompok menjadi penting untuk memastikan bahwa setiap Personil polisi dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi (Wulan et al., 2022). Evaluasi tersebut dapat mencakup kriteria seperti keberhasilan dalam penanganan kasus, tingkat respons terhadap kebutuhan masyarakat, serta tingkat kepatuhan terhadap etika dan kode etik kepolisian (Riadi & Kurniawati, 2022).

Kinerja personel kepolisian dapat didefinisikan sebagai sejauh mana mereka dapat menjunjung tinggi hak asasi manusia, memberikan perlindungan yang adil, serta membangun hubungan positif dan berkelanjutan dengan masyarakat yang mereka layani. Pengukuran kinerja personil kepolisian menggunakan 8 (delapan) indikator yaitu kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, kreativitas, kemandirian dan pengolahan administrasi (Prayoga et al., 2020).

2.1 Kemampuan Digital Kepolisian

Literasi digital pertama kali kemukakan oleh Paul Gilster. Menurut Paul Gilster (Mashuri et al., 2022) Literasi Digital merupakan kemampuan dalam memahami dan menggunakan informasi dari berbagai sumber yang dapat diakses melalui perangkat komputer atau perangkat digital lainnya. Bawden dalam (Mashuri et al., 2022) menambahkan bahwasanya literasi digital bukan saja mengenai bagaimana seseorang mencari informasi di media digital tetapi berfokus pada kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menggunakan teknologi dan informasi melalui perangkat digital

secara efektif dan efisien. Pemanfaatan literasi digital dapat digunakan dalam berbagai situasi seperti akademisi, pekerjaan, dan kehidupan sehari-hari.

Literasi digital secara sederhana diartikan sebagai kecakapan memahami dan menggunakan informasi dari berbagai tipe format sumber-sumber informasi yang lebih luas, dan mampu ditampilkan melalui perangkat komputer (Sutisna, 2020). Dengan demikian, mengacu pada pendapat Bawden, (Mashuri et al., 2022) literasi digital lebih banyak dikaitkan dengan keterampilan teknis mengakses, merangkai, memahami, dan menyebarluaskan informasi. Dengan literasi digital, seseorang mampu mengoperasikan perangkat komputer dan menggunakan berbagai aplikasi dan platform untuk mengakses, mengolah, dan berinteraksi dengan informasi secara efektif dan efisien dalam berbagai konteks, baik itu dalam pendidikan, pekerjaan, maupun kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa literasi digital adalah kemampuan dalam membaca, menggunakan, memahami segala bentuk informasi yang bersumber dari media digital. Literasi digital bukan hanya mengenai membaca dan menggunakan media digital, tetapi bagaimana cara kemampuan memahami, menganalisis, mengevaluasi, dan mengatur informasi dengan menggunakan teknologi digital.

2.2 Kompetensi Profesional

Ada lima karakteristik utama yang membentuk kompetensi (Robbins, 2002), yaitu pengetahuan (melibatkan masalah teknis, administratif, proses

kemanusiaan, dan sistem), keterampilan (kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan), konsep diri dan nilai-nilai (sikap, nilai-nilai, dan citra diri seseorang), karakteristik pribadi (termasuk karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi), dan motif (emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan lain yang memicu tindakan).

Kompetensi profesional merujuk pada kemampuan seseorang untuk menguasai materi secara luas dan mendalam, memungkinkan mereka memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh organisasi (Setiawan & Syaifuddin, 2020). Pentingnya kompetensi profesional sangat berdampak pada kualitas individu ketika menjalankan tugas pekerjaannya (Kristianty Wardany, 2020).

Indah et al., (2018) juga menggambarkan kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran, atau tanggung jawab, yang melibatkan integrasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai pribadi. Selain itu, (Utami, 2017) menjelaskan bahwa kompetensi mencerminkan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja, termasuk aspek-aspek seperti motif, karakteristik pribadi, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian.

Dengan demikian, Kompetensi profesional adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar profesional di bidangnya. Indikator yang digunakan adalah

pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif (Robbins, 2002).

2.5. Hubungan antar Variabel

2.5.1. Pengaruh kompetensi profesional terhadap Kemampuan Digital

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan (Nguyen & Duong, 2020). Sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan alat yang efektif untuk kesuksesan baik secara pribadi maupun organisasional (Laing, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja kerja (Niati et al., 2021). Dari penelitian kami, terlihat bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pelatihan karyawan dan kinerja (Onyango & Wanyoike, 2014).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H₁ : Semakin baik kompetensi profesional yang di dapat semakin meningkat pula Kemampuan Digital personel di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Kepolisian Polres Cirebon.

2.5.2. pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Personil

Penelitian (Napitupulu, 2020) menunjukkan hubungan simultan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi. Hasil penelitian oleh (Ramli et al., 2023) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi pegawai. Selanjutnya, pelatihan juga berdampak signifikan pada kompetensi guru (Subari & Raidy, 2015).

Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Fitriah, (2023) kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena disebabkan oleh salah satu faktor yaitu rentan usia diatas 40 tahun sehingga rata-rata penguasaan SDM nya dibidang IT masih rendah. Kemudian penelitian oleh Hidayat (2021) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh Pegawai sehingga kinerja kurang optimal di bidangnya.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H₂ : Semakin efektif kompetensi profesional, semakin meningkat pula kinerja Personil di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Kepolisian Polres Cirebon.

2.5.3. pengaruh Kemampuan Digital terhadap kinerja Personil

Hasil penelitian (Kristianty Wardany, 2020) menyebutkan bahwa persamaan regresi profesionalisme terhadap kinerja Personil berpengaruh sangat signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi profesionalisme individu semakin tinggi kinerja Personil individu tersebut. Hal ini selaras dengan hasil Penelitian (Nabela Selvi, Fitria Happy, 2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi profesional dengan kinerja Personil. Yang artinya bahwa semakin tinggi profesional kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi kinerja Personilnya. (Basori Alwi et al., 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi profesional

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Personil. Semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki SDM maka akan semakin meningkatkan kinerja Personil (Bondarenko et al., 2023).

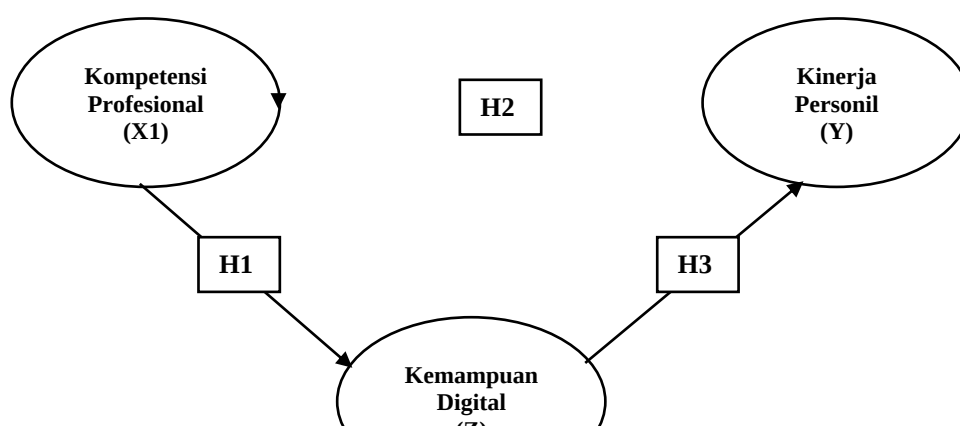
Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Shidqi, (2023) menjelaskan bahwa Digitalisasi sistem perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H₃ : Semakin tinggi Kemampuan Digital, semakin meningkat pula kinerja Personil di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Kepolisian Polres Cirebon.

2.6 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan model empirik sebagaimana berikut kemampuan digital kepolisian memiliki korelasi langsung dengan kompetensi profesional. Variabel kemampuan digital kepolisian dan kompetensi profesional memiliki pengaruh langsung pada kinerja personil sementara variabel kemampuan digital kepolisian juga memiliki pengaruh tidak langsung pada kinerja personil melalui kompetensi profesional. Kemudian, kemampuan digital dianggap sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel kompetensi profesional terhadap kinerja personil.



Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

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

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan variabel penelitian dengan menguji hipotesis uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel (Singarimbun, 1982).

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Merupakan data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper & Emory, 1998). Adapun sumber data primer di dapat dari opini responden yang diteliti, berupa jawaban tertulis dari beberapa kuesioner, hasil observasi terhadap obyek yang diteliti dan hasil pengujian. Data primer yang akan digali adalah identitas serta persepsi responden mengenai variabel – variabel penelitian peningkatan Kinerja Personil, pelatihan profesional kepolisian, Kompetensi Profesional dan kemampuan digital.

3.2.2 Data Sekunder

Adalah data publikasi yang dikumpulkan tetapi tidak ditujukan untuk satu tujuan, misalnya kepentingan penelitian, tetapi juga untuk tujuan lain (Supomo,2002). Data sekunder diperoleh dari jurnal – jurnal penelitian, artikel – artikel, majalah, buku – buku ilmiah yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan adalah :

3.3.1 Study pustaka, Data primer dalam penelitian ini merupakan main data sedangkan data sekunder sebagai supporting data. Data primer diperoleh melalui kuesioner, yang terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Keputusan menggunakan pertanyaan terbuka atau tertutup amat tergantung dari berapa jauh si peneliti memahami masalah penelitian (Kuncoro,2003). Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan sesuai dengan jalan pikirannya (Kuncoro, 2003). Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan dimana jawaban – jawabannya telah dibatasi oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan bagi responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pikirannya.

3.3.2 Penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner

diserahkan secara langsung pada pimpinan tersebut dalam amplop dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah individu yang akan menjadi sasaran generalisasi dari hasil – hasil penelitian yang diperoleh dari sampel penelitian (Hadi,2000). Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh Personil Direktorat Penindakan Subdit Tindak Densus 88 AT Polri yang berjumlah 150 orang. Adapun metode pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*, artinya jumlah sampel sama dengan populasi.

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). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh personal pada Direktorat Penindakan Subdit Tindak Densus 88 AT Polri Subdit Tindak sebanyak 150 personil.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diperlukan untuk mewakili keseluruhan populasi (Ghozali, 2018). Penting untuk memastikan bahwa sampel mencerminkan karakteristik populasi guna mengurangi kesalahan yang terkait dengan pengambilan sampel. Menurut (Hair et al., 2020) teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Hair, 2021). Dikarenakan jumlah yang cukup

besar maka jumlah responden dihitung dengan menggunakan rumus slovin.

Rumus Slovin mempersyaratkan Personil populasi diketahui jumlahnya.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diijinkan. Penelitian menggunakan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 0,05 %.

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan ukuran sampel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Slovin} \\ n &= \frac{150}{1 + (150 * 0.05^2)} = \frac{150}{1 + 0.375} = \frac{150}{1.375} = 109 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas maka sample dalam penelitian ini berjumlah 109 responden yang akan diambil dari Direktorat Penindakan Subdit Tindak Kepolisian Direktorat Penindakan Subdit Tindak Densus 88 AT PolriSubdit Tindak.

Tehnik pengambilan sample menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling* (Hair, 2021). *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau Personil populasi untuk menjadi sampel sedangkan *Convenience sampling* adalah teknik di mana sampel dipilih

berdasarkan ketersediaannya, yaitu sampel diambil karena mudah ditemukan pada tempat dan waktu tertentu (Hair, 2021). Pemilihan teknik *convenience sampling* pada penelitian ini didasarkan pada pertimbangan efisiensi waktu dan biaya, memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan data.

3.4 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Personil, pelatihan profesional kepolisian, Kompetensi Profesional dan kemampuan digital dengan menggunakan definisi masing – masing variabel dijelaskan pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Variabel Dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja personel sejauh mana mereka dapat menjunjung tinggi hak asasi manusia, memberikan perlindungan yang adil, serta membangun hubungan positif dan berkelanjutan dengan masyarakat yang mereka layani.	1. integritas, 2. kreativitas, 3. kemandirian 4. kuantitas.	Skala Likert 1 s/d 5
2.	Kompetensi profesional kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar profesional di bidangnya.	1. pengetahuan, 2. keterampilan, 3. konsep diri 4. nilai-nilai, 5. karakteristik pribadi, 6. motif.	Skala Likert 1 s/d 5
3.	Kemampuan digital adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan, memahami, dan berpartisipasi secara efektif dalam lingkungan digital yang semakin kompleks	1. Akses (access) 2. Menggunakan (use) 3. Pembuat aplikasi (create application) 4. Pembuatan (create) 5. Komunikasi	Skala Likert 1 s/d 5

5.6. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah permodelan persamaan *structural* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Pendekatan ini digunakan karena pendugaan *variable latent* dalam PLS adalah sebagai *exact* kombinasi linier dari indikator, sehingga mampu Menghindari masalah *indeterminacy* dan menghasilkan skor komponen yang tepat. Di samping itu metode analisis PLS *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

a. Spesialisasi Model.

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

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

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

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

Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan :

a) *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 1 sampai 4 indikator.

b) *Discriminant Validity* yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of Avarage Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

AVE =

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

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

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

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

$$y_1 = \beta_1 x_1 + e$$

$$y_2 = \beta_1 x_1 + \beta_1 y_1 + e$$

$$y_2 = \beta_1 x_1 + \beta_1 y_1 + e + \beta_3(x_1 - x_2) + \beta_4(y_1 - x_2) + e$$

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 *kweight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ).

Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai *weightnya* didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti

dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*path coefficient*).

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

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

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

b. Pengujian Hipotesis

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

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

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

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

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

$Df = (n-k)$

3) Kriteria pengujian

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

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

c. Evaluasi Model.

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Personil Direktorat Penindakan Subdit Tindak Polres Cirebon. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yaitu dengan mendatangi para personil serta penyebaran tidak langsung yaitu dengan menggunakan media internet melalui Google Form sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 109 responden. Untuk mengetahui gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	65	59,63
	Perempuan	44	40,37
Usia responden	19 – 24 tahun	5	4,59
	25 – 30 tahun	82	75,23
	31 – 35 tahun	14	12,84
	> 36 tahun	8	7,34
Tingkat pendidikan	SMA	41	37,61
	Diploma (D3)	6	5,50
	Sarjana (S1) Magister	41	37,61
	(S2)	21	19,27

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden seluruh personel di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Kepolisian Polres Cirebon, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, sebanyak 65 orang atau 59,63% dari total responden. Sementara itu, jumlah perempuan sebanyak 44 orang atau

40,37%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi personel yang mengikuti survei ini lebih banyak berasal dari kalangan laki-laki.

Dari segi usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 25–30 tahun, dengan jumlah 82 orang atau 75,23% dari total responden. Kelompok usia ini diikuti oleh 14 responden (12,84%) yang berusia 31–35 tahun, serta 8 responden (7,34%) yang berusia lebih dari 36 tahun. Hanya 5 responden (4,59%) yang berada dalam kelompok usia 19–24 tahun. Dengan demikian, mayoritas personel yang terlibat dalam survei ini berasal dari kelompok usia dewasa muda, yaitu 25 hingga 30 tahun, yang dikenal sebagai kelompok usia produktif.

Terkait tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA dan Sarjana (S1), masing-masing sebanyak 41 orang atau 37,61%. Sebanyak 21 orang (19,27%) memiliki pendidikan Magister (S2), dan hanya 6 orang (5,50%) yang memiliki pendidikan Diploma (D3). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar personel memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga tinggi, dengan dominasi dari lulusan SMA dan Sarjana.

Dari karakteristik yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa seluruh personel yang mengikuti survei di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Kepolisian Direktorat Penindakan Subdit Tindak Densus 88 AT Polrididominasi oleh perempuan berusia 25 hingga 30 tahun dengan tingkat pendidikan SMA atau Sarjana (S1). Profil ini menunjukkan bahwa mayoritas personel berasal dari kelompok usia yang aktif dan produktif serta memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas di lapangan.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para personil terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Kinerja persone, Kompetensi profesional dan Kemampuan digital. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing- masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012).

$$RS = TT - TR$$

Skala

Keterangan :

RS= Rentang Skala	Skor tertinggi = 5
TR = Skor terendah	Skor terendah = 1
TT = Skor tertinggi	

$$5 - 1$$

$$= 5$$

$$= 1,33$$

Dengan demikian intervalnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

● Interval 1 – 2,33	Kategori	Rendah
● Interval 2,34 – 3,67	Kategori	Sedang/Cukup

● Interval 3,68 – 5	Kategori	Tinggi
---------------------	----------	--------

A. Variabel Kinerja Personel

Hasil tanggapan responden mengenai Kinerja personel, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 109 orang. Kuesioner mengenai Kinerja personel terdiri dari 4 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Personel

No	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	ST S	T S	N	S	SS	Mean	Keterangan
1	integritas	4	7	31	34	33	3.78	Tinggi
2	kreativitas	4	7	30	34	34	3.79	Tinggi
3	kemandirian	9	2	21	28	49	3.97	Tinggi
4	kuantitas.	8	2	28	38	33	3.78	Tinggi
Rata-rata							3.83	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 109 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa kebanyakan responden menilai Kinerja personel tergolong Tinggi (Mean 3,83). Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden, item-item Kinerja personel di Direktorat Penindakan Subdit Tindak masuk dalam kategori tinggi, yang berarti sebagian besar responden memberikan tanggapan positif dan menunjukkan keterikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai Kinerja personel.

Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi atau lembaga untuk lebih fokus dalam memperhatikan

indikator Kinerja personel seperti integritas, kreativitas, kemandirian, dan kuantitas. Dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut, diharapkan performa dan profesionalisme personel Detasemen Khusus 88 dapat terus meningkat dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga kepercayaan terhadap institusi semakin kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

B. Variabel Kompetensi Profesional

Hasil tanggapan responden mengenai Kompetensi profesional, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 109 orang. Kuesioner mengenai Kompetensi profesional terdiri dari 6 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Profesional

No	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	STS	TSS	N	S	SS	Mean	Keterangan
1	Pengetahuan	9	2	20	34	44	3.93	Tinggi
2	Keterampilan	8	3	24	34	40	3.87	Tinggi
3	Konsep Diri	8	3	28	28	42	3.85	Tinggi
4	Nilai-Nilai	8	4	24	25	48	3.92	Tinggi
5	Karakteristik Pribadi	8	2	37	27	35	3.72	Tinggi
6	Motif	4	5	29	33	38	3.88	Tinggi
Rata-Rata							3.86	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 109 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa kebanyakan responden menilai Kompetensi Profesional personel pada kategori Tinggi (Mean 3,86). Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden, item-item dalam variabel Kompetensi Profesional di Direktorat Penindakan Subdit

Tindak Direktorat Penindakan Subdit Tindak Densus 88 AT Polritermasuk dalam kategori tinggi, yang berarti sebagian besar responden memberikan tanggapan positif dan menunjukkan kepercayaan terhadap indikator yang diukur dalam kuesioner.

Tingginya tanggapan responden ini memberikan pengertian bahwa penting bagi instansi untuk terus memperkuat aspek-aspek kompetensi profesional personelnnya, seperti pengetahuan, keterampilan, konsep diri, nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif. Hal ini bertujuan agar kinerja operasional semakin optimal dan profesionalisme personel dapat terus ditingkatkan dalam menghadapi tantangan tugas, khususnya dalam bidang penanganan terorisme.

C. Variabel Kemampuan Digital

Hasil tanggapan responden mengenai Kemampuan digital, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 109 orang. Kuesioner mengenai Kemampuan digital terdiri dari 5 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Digital

No	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
1	Akses (access)	4	5	33	22	45	3.89	Tinggi
2	Menggunakan (use)	5	4	25	38	37	3.89	Tinggi
3	Pembuat aplikasi (create application)	3	7	33	26	40	3.85	Tinggi
4	Pembuatan (create)	5	5	25	29	45	3.95	Tinggi
5	Komunikasi	4	7	23	34	41	3.92	Tinggi

Rata-rata	3.90	Tinggi
-----------	------	--------

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 109 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa mayoritas responden menilai Kemampuan Digital personel pada kategori Tinggi (Mean 3,90). Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden, item-item terkait Kemampuan Digital di lingkungan Direktorat Penindakan Subdit Tindak Direktorat Penindakan Subdit Tindak Densus 88 AT Polrisudah masuk dalam kategori tinggi. Artinya, sebagian besar responden memberikan tanggapan positif dan memiliki persepsi yang kuat terhadap indikator-indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai Kemampuan Digital.

Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pemahaman bahwa penting bagi organisasi untuk terus memperhatikan dan meningkatkan indikator-indikator Kemampuan Digital seperti akses, penggunaan, pembuatan aplikasi, pembuatan konten digital, dan komunikasi digital. Hal ini bertujuan agar personel semakin siap menghadapi tantangan tugas berbasis digital, mempercepat adopsi teknologi baru, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas operasional di lapangan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

A. Uji Convergent Validity

Menurut Abdillah dan Hartono, (2014) validitas konvergen dari outer model dapat dilihat jika angka loading factor $> 0,70$ maka artinya indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel

laten. Dalam Hair et al (2021), evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari loading factor $> 0,70$ composite reliability $> 0,70$ dan cronbach's alpha $> 0,70$.

Tabel 4. 5 Pengukuran Reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	T-Statistik	Sign Off	Keterangan
Kinerja Personel	Kpk 1	Integritas	0.808	18.594	0.70	Valid
	Kpk 2	Kreativitas	0.797	18.672		
	Kpk 3	Kemandirian	0.794	12.562		
	Kpk 4	Kuantitas	0.819	19.282		
Kompetensi Profesional	Kp 1	Pengetahuan,	0.822	19.789	0.70	Valid
	Kp 2	Keterampilan,	0.810	15.824		
	Kp 3	Konsep Diri	0.784	14.942		
	Kp 4	Nilai-Nilai,	0.773	13.882		
	Kp 5	Karakteristik Pribadi,	0.802	18.710		
	Kp 6	Motif.	0.709	10.764		
Kemampuan Digital	Kd 1	Akses (Access)	0.714	11.938	0.70	Valid
	Kd 2	Menggunakan (Use)	0.737	11.025		
	Kd 3	Pembuat Aplikasi (Create Application)	0.752	15.875		
	Kd 4	Pembuatan (Create)	0.766	14.876		
	Kd 5	Komunikasi	0.762	14.021		

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity

Variabel	Avarange Variance Extracted (AVE)	Sign Off
Kinerja Personel	0.647	0.50
Kompetensi Profesional	0.614	0.50
Kemampuan Digital	0.557	0.50

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Sign off	Kesimpulan
Kinerja personel	0.880	0.70	Reliabel
Kompetensi profesional	0.905	0.70	Reliabel
Kemampuan digital	0.863	0.70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Variabel Kinerja Personel diukur menggunakan 4 (empat) item pengukuran reflektif yang semuanya dinyatakan valid, dengan nilai outer loading berkisar antara 0.794 hingga 0.819. Nilai ini menunjukkan bahwa seluruh item valid dalam mencerminkan variabel Kinerja Personel.

Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Composite Reliability sebesar 0.880 dan Cronbach's Alpha di atas 0.70, yang berarti variabel ini reliabel. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0.647 (> 0.50) menunjukkan bahwa variabel ini juga memenuhi kriteria validitas konvergen dengan baik. Secara keseluruhan, variasi item pengukuran yang dikandung oleh variabel mencapai 64,7%.

Di antara keempat item pengukuran tersebut, indikator Kpk4 (kuantitas) memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar 0.819, diikuti oleh Kpk1 (integritas) dengan nilai 0.808. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas hasil kerja dan integritas personel merupakan aspek yang paling kuat dalam membentuk persepsi kinerja personel di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Polres Cirebon.

Oleh karena itu, item pengukuran Kpk4 (kuantitas) dan Kpk1 (integritas) adalah item yang perlu dipertahankan dalam upaya peningkatan kinerja personel. Sedangkan item Kpk2 (kreativitas) dan Kpk3 (kemandirian), meskipun memiliki

kontribusi yang baik, perlu terus dioptimalkan agar dapat meningkatkan kontribusinya terhadap variabel Kinerja Personel.

Variabel Kompetensi Profesional diukur melalui 6 (enam) item pengukuran reflektif yang seluruhnya valid, dengan nilai outer loading antara 0.709 hingga 0.822. Ini menunjukkan bahwa semua indikator mampu merepresentasikan variabel dengan baik.

Reliabilitas variabel ini sangat baik, ditunjukkan oleh Composite Reliability sebesar 0.905 dan Cronbach's Alpha di atas 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen ini reliabel. Nilai AVE sebesar 0.614 (> 0.50) juga telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Secara keseluruhan, variasi item pengukuran yang terkandung dalam variabel mencapai 61,4%.

Indikator Kp1 (pengetahuan) memiliki outer loading tertinggi sebesar 0.822, diikuti oleh Kp2 (keterampilan) sebesar 0.810 dan Kp5 (karakteristik pribadi) sebesar 0.802. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi merupakan faktor dominan dalam membentuk kompetensi profesional personel.

Oleh karena itu, item pengukuran Kp1 (pengetahuan), Kp2 (keterampilan), dan Kp5 (karakteristik pribadi) adalah item yang perlu dipertahankan dalam upaya memperkuat kompetensi profesional. Sedangkan item Kp6 (motif) yang memiliki nilai outer loading terendah tetap perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar kontribusinya terhadap variabel menjadi lebih optimal.

Variabel Kemampuan Digital diukur dengan 5 (lima) item pengukuran reflektif yang seluruhnya valid, dengan nilai outer loading antara 0.714 hingga

0.766. Tingkat reliabilitas variabel ini dapat diterima, sebagaimana ditunjukkan oleh Composite Reliability sebesar 0.863 dan Cronbach's Alpha di atas 0.70, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen ini reliabel. Nilai AVE sebesar 0.557 (> 0.50) juga menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi syarat validitas konvergen, dengan variasi item pengukuran sebesar 55,7%.

Indikator Kd4 (pembuatan) memiliki outer loading tertinggi sebesar 0.766, diikuti oleh Kd5 (komunikasi) sebesar 0.762. Ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam membuat produk digital dan kemampuan berkomunikasi secara digital merupakan faktor utama dalam membentuk Kemampuan Digital personel.

Oleh karena itu, item pengukuran Kd4 (pembuatan) dan Kd5 (komunikasi) adalah item yang perlu dipertahankan dan terus dikembangkan. Sedangkan item Kd1 (akses) yang memiliki nilai outer loading terendah perlu diberikan perhatian khusus untuk lebih ditingkatkan, agar seluruh aspek kemampuan digital personel dapat berkembang secara seimbang.

4.2.2 Hasil Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan Teknik structural equation model (SEM) dengan menggunakan metode Partial Least Square yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel Kinerja personel, Kompetensi profesional, Customer Loyalty dan Kemampuan digital sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients

Variabel	Original Sample	Mean Of Subsamples	Standart Deviation	T-Statistic	P-Value	Hasil
H1 Kompetensi Profesional -> Kemampuan Digital	0.887	0.883	0.034	26.424	0.000	Positif Signifikan
H2 Kompetensi Profesional -> Kinerja Personil	0.416	0.407	0.125	3.319	0.001	Positif Signifikan
H3 Kemampuan Digital -> Kinerja Personil	0.457	0.461	0.127	3.589	0.000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

H1 : Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kemampuan Digital memiliki nilai original sample sebesar 0,887 dengan nilai P-value sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Digital. Artinya, semakin tinggi tingkat Kompetensi Profesional personel, maka semakin baik pula Kemampuan Digital yang dimiliki. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional memiliki keterkaitan kuat dalam meningkatkan Kemampuan Digital personel di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Polres Cirebon.

H2 : Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Personil memiliki nilai *original sample* sebesar 0,416 dengan nilai *P-value* sebesar 0,001. Karena nilai $0,001 < 0,05$, maka hal

ini menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Artinya, peningkatan Kompetensi Profesional personel akan berdampak langsung pada peningkatan Kinerja Personil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional berkontribusi secara signifikan dalam mendorong Kinerja Personil di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Polres Cirebon.

H3 : Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh Kemampuan Digital terhadap Kinerja Personil memiliki nilai original sample sebesar 0,457 dengan nilai P-value sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Artinya, semakin baik Kemampuan Digital personel, maka semakin tinggi pula Kinerja Personil yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Digital berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Personil di lingkungan Direktorat Penindakan Subdit Tindak Polres Cirebon.

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.982. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima.

Tabel 4. 9 Indirect Effect

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Personil melalui Kemampuan Digital	3.473	0.001	Mendukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Hubungan antara Kompetensi Profesional dan Kinerja Personil yang dimediasi oleh Kemampuan Digital menunjukkan T-Statistics sebesar 3.473, yang berarti jauh lebih tinggi dari nilai kritis 1.982. Selain itu, P-Value yang diperoleh adalah 0.001, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga hubungan ini dapat dianggap signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja personil, dengan peran mediasi dari kemampuan digital.

Hasil ini menandakan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki oleh personel di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Polres Cirebon, semakin baik pula kinerja mereka, terutama apabila didukung dengan kemampuan digital yang mumpuni. Kemampuan digital berperan penting dalam memperkuat hubungan tersebut, sehingga pengembangan kompetensi profesional perlu diiringi dengan peningkatan keterampilan digital.

Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat bukti bahwa kompetensi profesional, ketika dimediasi oleh kemampuan digital, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja personil. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi antara keahlian profesional dan literasi digital dalam mendukung tugas dan operasional di lingkungan Direktorat Penindakan Subdit Tindak.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian hipotesis ini akan dijelaskan ketertarikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, seperti dijelaskan pada hasil berikut:

1) Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kemampuan Digital

Hasil pengujian Kompetensi Profesional terhadap Kemampuan Digital di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Direktorat Penindakan Subdit Tindak Densus 88 AT Polridiperoleh nilai t statistik sebesar $26.424 > t$ tabel 1.982 dengan nilai p -value sebesar 0.000 . Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi Profesional terhadap Kemampuan Digital. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis pertama, sehingga Kompetensi Profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kemampuan Digital dan dapat diterima.

2) Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Personil di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Direktorat Penindakan Subdit Tindak Densus 88 AT Polridiperoleh nilai t statistik sebesar $3.319 > t$ tabel 1.982 dengan nilai p -value sebesar 0.001 . Penjelasan ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Personil. Dengan hasil tersebut, maka disimpulkan bahwa

pengujian mampu menerima hipotesis kedua, sehingga Kompetensi Profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil dan dapat diterima.

3) Pengaruh Kemampuan Digital Terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian Kemampuan Digital terhadap Kinerja Personil di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Direktorat Penindakan Subdit Tindak Densus 88 AT Polridiperoleh nilai t statistik sebesar $3.589 > t$ tabel 1.982 dengan nilai p-value sebesar 0.000. Penjelasan ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara Kemampuan Digital terhadap Kinerja Personil. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis ketiga, sehingga Kemampuan Digital memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil dan dapat diterima.

4.2.5 R Square

Pengujian R-squared (R^2) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat Goodness of Fit suatu model struktural. Nilai R-squared (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar variabel laten endogen yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan mediasi) dijelaskan oleh variabel laten eksogen yang merupakan variabel independen.

Tabel 4. 10 R Square

Variabel	Nilai R-Square
Kemampuan digital	0.785
Kinerja Personel	0.714

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pengujian R-Square diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kemampuan Digital sebesar 0,785, atau dengan kata lain bahwa variabel Kemampuan Digital dapat menerangkan variasi variabel Kompetensi Profesional sebesar 78,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Kinerja Personel diketahui sebesar 0,714, yang berarti bahwa variabel Kinerja Personel dapat menerangkan variasi variabel Kompetensi Profesional sebesar 71,4%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tingginya nilai R-Square pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa Kemampuan Digital dan Kinerja Personel memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan Kompetensi Profesional pada personel di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Polres Cirebon.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kemampuan Digital

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh terhadap Kemampuan Digital, hal tersebut terbukti dengan nilai original sample sebesar 0,887 dan P-value sebesar 0,000. Karena nilai $P\text{-value } 0,000 < 0,05$ dan $T\text{-statistic } 26,424 > T\text{-tabel } 1,982$, maka disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional mempengaruhi Kemampuan Digital secara positif dan signifikan.

Hal ini berarti semakin baik kompetensi profesional yang dimiliki oleh personel Direktorat Penindakan Subdit Tindak Polres Cirebon, maka semakin

tinggi pula Kemampuan Digital yang mereka kuasai. Dengan kompetensi profesional yang baik, personel dapat lebih cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital, memahami penggunaan aplikasi digital, dan menciptakan inovasi-inovasi baru yang mendukung tugas operasional mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aztiannisa N. S & Adialita T. (2024), yang menjelaskan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan individu dalam menguasai teknologi informasi. Artinya, upaya peningkatan kompetensi profesional perlu terus didorong untuk memperkuat kemampuan digital personel.

4.3.2 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Personil

Kinerja personil juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompetensi Profesional. Hasil Path Coefficient menunjukkan nilai original sample sebesar 0,416 dengan P-value sebesar 0,001. Karena nilai $P\text{-value} < 0,05$ dan T-statistic sebesar $3,319 > T\text{-tabel } 1,982$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompetensi profesional yang dimiliki oleh personel, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Kompetensi profesional seperti keterampilan teknis, pengetahuan mendalam, dan kemampuan interpersonal yang baik sangat berkontribusi terhadap efektivitas tugas sehari-hari, ketepatan dalam pengambilan keputusan, dan kualitas hasil kerja.

Hal ini memperkuat pemikiran bahwa dalam organisasi kepolisian, pengembangan kompetensi profesional menjadi aspek yang sangat penting untuk

meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja, sebagaimana ditegaskan dalam berbagai studi sebelumnya mengenai hubungan kompetensi dan kinerja.

4.3.3 Pengaruh Kemampuan Digital Terhadap Kinerja Personil

Kemampuan Digital juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Hasil analisis menunjukkan nilai original sample sebesar 0,457 dan P-value sebesar 0,000. Karena nilai P-value $< 0,05$ dan T-statistic sebesar $3,589 > T\text{-tabel } 1,982$, maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Digital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil.

Artinya, semakin baik kemampuan digital yang dimiliki oleh personel, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Personel yang mampu mengakses informasi dengan cepat, menggunakan teknologi dalam pelaksanaan tugas, serta berinovasi melalui aplikasi digital akan lebih produktif dan efisien. Ini penting terutama di era modern, di mana penggunaan teknologi menjadi kunci dalam mendukung kelancaran operasi anti terorisme.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Aztiannisa N. S & Adialita T. (2024) yang menyatakan bahwa kemampuan digital yang tinggi mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, investasi dalam peningkatan kemampuan digital personel sangat penting untuk memastikan kinerja optimal di lingkungan Direktorat Penindakan Subdit Tindak Polres Cirebon.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. **Kompetensi profesional** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kemampuan Digital**. Memberikan pengertian bahwa semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki oleh personel, maka semakin baik kemampuan digital yang dapat mereka kuasai dalam mendukung tugas operasional di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Polres Cirebon.
2. **Kompetensi profesional** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Personil**. Memberikan pengertian bahwa semakin baik kompetensi profesional yang dimiliki oleh personel, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Polres Cirebon.
3. **Kemampuan digital** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Personil**. Memberikan pengertian bahwa semakin tinggi kemampuan digital yang dimiliki oleh personel, maka kinerja mereka dalam melaksanakan tugas akan semakin efektif dan efisien di Direktorat Penindakan Subdit Tindak Polres Cirebon.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh Direktorat Penindakan Subdit Tindak Direktorat Penindakan Subdit Tindak Densus 88 AT Polri adalah sebagai berikut:

1. Manajemen perlu terus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis serta profesionalisme Personil. Pelatihan ini dapat meliputi pelatihan teknis operasional, penguatan nilai-nilai integritas, serta peningkatan keahlian dalam bidang anti terorisme.
2. Perlu adanya investasi berkelanjutan dalam pelatihan teknologi informasi dan komunikasi. Personil harus dibekali dengan keterampilan digital terbaru, termasuk penggunaan aplikasi keamanan, analisis data digital, serta kemampuan dalam mengoperasikan perangkat teknologi canggih yang mendukung operasional.
3. Manajemen perlu mendorong penggunaan teknologi dalam kegiatan operasional sehari-hari. Ini bisa dilakukan melalui digitalisasi proses kerja, integrasi sistem informasi, serta monitoring kinerja personil berbasis aplikasi untuk memastikan efektivitas dan efisiensi tugas di lapangan.
4. Manajemen perlu membangun sistem evaluasi rutin untuk memantau perkembangan kompetensi profesional, kemampuan digital, dan kinerja personil. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui asesmen berkala, penilaian berbasis proyek, atau feedback dari atasan langsung agar potensi pengembangan individu dapat segera diidentifikasi dan ditindaklanjuti.

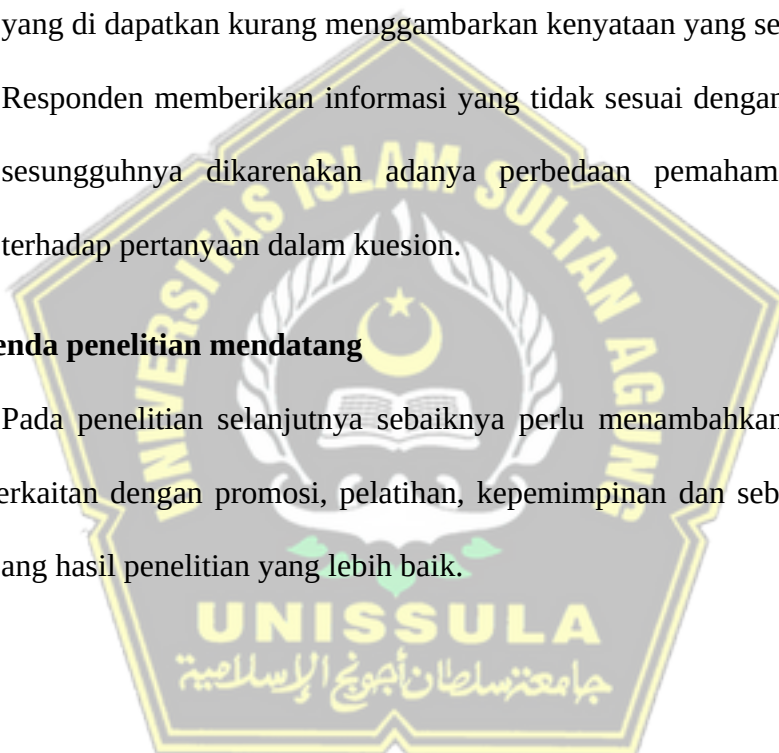
5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi salah satu faktor penelitian ini kurang sempurna sehingga bisa menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Keterbatasan jumlah responden yang hanya 109 orang menyebabkan respon yang di dapatkan kurang menggambarkan kenyataan yang sesungguhnya.
2. Responden memberikan informasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya dikarenakan adanya perbedaan pemahaman responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner.

5.4 Agenda penelitian mendatang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan promosi, pelatihan, kepemimpinan dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik.



Daftar Pustaka

- Agustina, S., Andika Darma, W., Fajar, V. F., Maulana, D., Fachrie, M., & Putra, P. (2023). KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL UMUM (DITRESKRIMUM) MELALUI 13 KOMPONEN PENILAIAN DI KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA SELATAN. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)* , 5(2), 151–170.
- Anis, R., Made, I., Dirgantara, B., & Harsasi, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3, 1011–1022. <http://jurnaledukasia.org>
- 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).
- Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Sydorchuk, N., Dzhezhyk, O., Boichuk, I., Kalashnik, N., Kozlovets, M., Slyusar, V., Pavlenko, V., Biruk, N., Verbovskiy, I., & Bloshchynskiy, I. (2023). Profesional Skills and Competencies of the Future Police Officers. *International Journal of Applied Exercise Physiology Wwww.Ijaep.Com*, 9(5). www.ijaep.com
- Boyd, C. (2013). Communication, Collaboration, and trust within virtual teams. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Brenda Barker Scott. (2017). Creating a Collaborative Workplace Amplifying Teamwork in Your Organization. *QUEEN'S UNIVERSITY IRC*, 1–10.
- de Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., & Oostenveld, W. (2010). Leadership = communication? The relations of leaders' communication styles with leadership styles, knowledge sharing and leadership outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 367–380. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9140-2>
- Gaussyah, M. (2012). Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri menuju Profesionalisme. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 14(3), 361–375.
- Ghofar, A., & Tola, B. (2018). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, INTERPERSONAL COMMUNICATION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PUBLIC SERVICE QUALITY IN BNP2TKI. *International Journal of Human Capital Management*, 2(2), 9–17. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm>
- Gita Friolina, D., Endhiarto, T., & Pujo Musmedi, D. (2017). Do Competence, Communication, And Commitment Affect The Civil Servants Performance? *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 6. www.ijstr.org
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah* (revisi). PT. BumiAksara.
- Hermawan, A., Susanti, E., Pendidikan, K., Teknologi, D., Indrati, B., & Alkarimiyah, S. (2023). TEACHER PERFORMANCE IMPROVEMENT OPTIMIZATION THROUGH TEAMWORK STRENGTHENING, INTERPERSONAL

- COMMUNICATION, ADVERSITY QUOTIENT AND WORK MOTIVATION
Article History. *IJEMS: Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 4(1), 2715–2985. <https://doi.org/10.30596%2Fijems.v4i1.13305>
- Indah, O. :, Utami, H., Hasanah, A., Tarbiyah, F., Keguruan, I., Sunan, U., & Yogyakarta, K. (2018). *KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM PENERAPAN PEMBELAJARAN TEMATIK DI SD NEGERI MAGUWO HARJO 1 YOGYAKARTA*. 2(2), 121–139.
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.631>
- Kotamena, F., Senjaya, P., Putri, R. S., & Andika, C. B. (2021). COMPETENCE OR COMMUNICATION: FROM HR PROFESSIONALS TO EMPLOYEE PERFORMANCE VIA EMPLOYEE SATISFACTION. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(1), 33–44. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.33-44>
- Kristianty Wardany, D. (2020). *KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU*. 1(2), 73–82. <https://ejurnlaunma.ac.id/index.php/madinasisika>
- Laing, I. F. (2021). THE IMPACT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON WORKER PERFORMANCE AND PRODUCTIVITY IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS: A CASE STUDY OF GHANA PORTS AND HARBOURS AUTHORITY. In © *International Research Journal Publishers* (Vol. 2, Issue 2). www.irjp.org
- Lee, C. T. S., & Doran, D. M. (2017). The Role of Interpersonal Relations in Healthcare Team Communication and Patient Safety: A Proposed Model of Interpersonal Process in Teamwork. *The Canadian Journal of Nursing Research = Revue Canadienne de Recherche En Sciences Infirmieres*, 49(2), 75–93. <https://doi.org/10.1177/0844562117699349>
- Leth, A. (2020). *Public Sector Communication and Performance Management Drawing Inferences from Public Performance Numbers København's Universitet Public Sector Communication and Performance Management Olsen*, Asmus Leth. 2018.
- Nabela Selvi, Fitria Happy, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 12–16.
- Napitupulu, R. H. M. (2020). The Relationship Between Education, Training, and Civil Servant Lecturers Competency. *Journal of Business Management Review*, 1(2), 121–132. <https://doi.org/10.47153/jbmr12.202020>
- Nguyen, C., & Duong, A. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3), 373–386.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Ong Choon Hee, Delanie Ang Hui Qin, Tan Owee Kowang, Maizaitulaidawati Md Husin, & Lim Lee Ping. (2019). Exploring the Impact of Communication on

- Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 654–658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.c1213.1083s219>
- Onyango, J. W., & Wanyoike, D. M. (2014). EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A SURVEY OF HEALTH WORKERS IN SIAYA COUNTY, KENYA. In *European Journal of Material Sciences* (Vol. 1, Issue 1). www.ea-journals.org
- Onyeador, I. N., Hudson, S. kiera T. J., & Lewis, N. A. (2021). Moving Beyond Implicit Bias Training: Policy Insights for Increasing Organizational Diversity. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 8(1), 19–26. <https://doi.org/10.1177/2372732220983840>
- Prayoga, A., Serengseng Sawah, J., Selatan, J., & Nursari, Src. (2020). Evaluasi Kinerja Kepolisian Berdasarkan Kriteria Pengguna Menggunakan Metode Smart (Studi Kasus Polsek Makasar Jakarta Timur). In *Journal of Informatics and Advanced Computing* (Vol. 1, Issue 1).
- Puscas, L., Kogan, J. R., & Holmboe, E. S. (2021). Assessing Interpersonal and Communication Skills. *Journal of Graduate Medical Education*, 13(2), 91–95. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-20-00883.1>
- Raharjo, S. T. (2021). *The Influence of Interpersonal Communication and Job Satisfaction of The Members of Indonesian National Police on Work Performance Through Motivation Work in Indonesian Police Academy*.
- Ramli, R., Lantara, N. F., & Arif, M. (2023). Improving the Performance of Brimob Personnel: The Role of Reward, Training, and Profesionalism. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i3.107>
- Reza Aulia, M. (2023). DIGITAL COMPETENCIES AND EXPERIENCE IN PARTNERSHIP PROGRAM ON SMEs PERFORMANCE. *Jrssem.Publikasiindonesia.Id*, 02(7), 1416–1425. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v2i07.385>
- Riadi, M., & Kurniawati, D. (2022). Presisi sebagai Inovasi dan Strategi Membangun Citra Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *PERSPEKTIF*, 11(4), 1569–1581. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.8096>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Robbins, S. P. (2002). *The truth about managing people--and nothing but the truth*. FT Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- 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>
- Sharma, N., & Patterson, P. G. (1999). The impact of communication effectiveness and service quality on relationship commitment in consumer, profesional services. *Journal of Services Marketing*, 13(2), 151–170. <https://doi.org/10.1108/08876049910266059>

- Sloan, J. J., & Paoline, E. A. (2021). "They Need More Training!" A National Level Analysis of Police Academy Basic Training Priorities. *Police Quarterly*, 24(4), 486–518. <https://doi.org/10.1177/10986111211013311>
- Subari, S., & Raidy, H. (2015). Influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communications. *International Journal of Economic Research*, 12(4), 1319–1339. <https://doi.org/10.11634/216796061504678>
- Sudewo, P. A., Bintang, D., & Sulastri, A. (2022). THE EFFECT OF LEARNING HOURS OF COMPETENCY DEVELOPMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AT A GOVERNMENT INSTITUTION IN INDONESIA. *Jurnal Administrasi Negara*, 28(2), 217–243.
- Tinggi, S., Kepolisian, I., & Mayastinasari, V. (2019). *Strategi Pengelolaan Kinerja untuk Mewujudkan Polri Promoter*. 13, 118–126.
- Utami, P. S. (2017). *MODEL KOMPETENSI PROFESIONAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PERSONIL DI SATUAN RESERSE POLRES JEPARA DENGAN EFEK MODERASI KOORDINASI LINTAS FUNGSI*. Unissula.
- Wijayanti, T. C. (2021). Influence of Interpersonal Communication and Teamwork on Organization to Enhance Employee Performance: A Case Study. *1st UMGESHIC International Seminar on Health, Social Science and Humanities (UMGESHIC-ISHSSH 2020)*, 425–431.
- Wulan, D. O., Wismaningtyas, T. A., Damayanti, A., & Larasati, A. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Di Kepolisian Resor (Polres) Magelang Kota. *Jurnal Ilmiah Untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 134(2), 134–138. <http://ojs.stiami.ac.id>
- Xie, F., & Derakhshan, A. (2021). A Conceptual Review of Positive Teacher Interpersonal Communication Behaviors in the Instructional Context. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.708490>