

**PENGARUH ON THE JOB TRAINING TERHADAP
KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN MELALUI
KOMPETENSI PROFESIONAL KEPOLISIAN SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

Usul Penelitian Tesis
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Helmi Fauzi
NIM. 20402400202

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

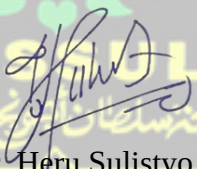
HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH ON THE JOB TRAINING TERHADAP KINERJA
PERSONIL KEPOLISIAN MELALUI KOMPETENSI
PROFESIONAL KEPOLISIAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disusun oleh:

Helmi Fauzi
NIM. 20402400202

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 Mai 2025
Pembimbing


Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., [M.Si](#)
NIK.210493032

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH ON THE JOB TRAINING TERHADAP KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN MELALUI KOMPETENSI PROFESIONAL KEPOLISIAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disusun oleh:

Helmi Fauzi
NIM. 20402400202

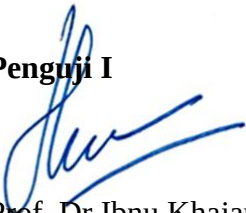
Telah dipertahankan pengujian
Pada tanggal, 1 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji

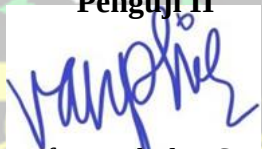
Pembimbing


Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si
NIK.210493032

Penguji I

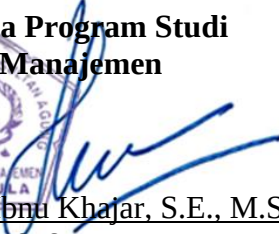

Prof. Dr. Ibnu Khajjar, SE., M.Si
NIK.210491028

Penguji II


Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK.210416055

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

**Ketua Program Studi
Manajemen**


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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Helmi Fauzi
NIM : 20402400202
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 :

”Pengaruh On the Job Training terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Kompetensi Profesional Kepolisian Sebagai Variabel Mediasi”

merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism 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 Mai 2025



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si
NIK.210493032



Helmi Fauzi
NIM. 20402400202

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Helmi Fauzi
NIM : 20402400202
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 :

“Pengaruh On the Job Training terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Kompetensi Profesional Kepolisian Sebagai Variabel Mediasi”

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 Mai 2025



Helmi Fauzi

NIM.20402400202

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh On the Job Training (OJT) dan pengalaman kerja terhadap kinerja personil Kepolisian, dengan kompetensi profesional sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya peningkatan kinerja aparat kepolisian sebagai ujung tombak dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Kinerja yang optimal ditentukan tidak hanya oleh pengalaman kerja, tetapi juga oleh pelatihan langsung di lapangan (OJT) yang relevan dan efektif, serta tingkat kompetensi profesional yang dimiliki setiap personil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, dengan teknik sensus terhadap seluruh personil Polres Cirebon Kota sebanyak 121 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Variabel yang diukur mencakup OJT, pengalaman kerja, kompetensi profesional, dan kinerja personil.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa OJT berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional ($\beta = 0.801$) dan kinerja personil ($\beta = 0.512$). Kompetensi profesional juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0.328$), serta menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh OJT terhadap kinerja personil. Temuan ini diperkuat oleh nilai R^2 yang menunjukkan model mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas dalam kinerja personil. Secara tidak langsung, OJT berdampak positif terhadap kinerja melalui peningkatan kompetensi profesional. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis praktik yang dilakukan secara berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan investigatif, keterampilan teknis, dan kemampuan analitis personil, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja dan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini juga memperkaya literatur manajemen SDM, khususnya dalam konteks lembaga penegak hukum.

Kata kunci: On the Job Training, Pengalaman kerja, Kompetensi profesional, Kinerja personil, Polres Cirebon.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of On the Job Training (OJT) and work experience on the performance of Police personnel, with professional competence as a mediating variable. The background of this research is based on the importance of improving the performance of the police as the spearhead in maintaining public security and order. Optimal performance is determined not only by work experience, but also by relevant and effective direct field training (OJT), as well as the level of professional competence each personnel has. This study uses an explanatory quantitative approach, with census techniques for all Cirebon City Police personnel as many as 121 people. Data was collected using a closed questionnaire with a Likert scale, then analyzed using the Partial Least Square (PLS) method to test the direct and indirect relationships between variables. The variables measured included OJT, work experience, professional competence, and personnel performance.

The results showed that OJT had a positive and significant effect on professional competence ($\beta = 0.801$) and personnel performance ($\beta = 0.512$). Professional competence has also been shown to have a significant effect on performance ($\beta = 0.328$), and is a mediating variable that strengthens the influence of OJT on personnel performance. These findings are reinforced by the R^2 value which shows the model is able to explain most of the variability in personnel performance. Indirectly, OJT has a positive impact on performance through improving professional competence. The practical implications of this study suggest that practice-based training conducted on an ongoing basis can improve the investigative abilities, technical skills, and analytical abilities of personnel, which will ultimately have an impact on improving the effectiveness of work and service to the community. This research also enriches the literature on human resource management, especially in the context of law enforcement agencies.

Keywords: On the Job Training, Work experience, Professional competence, Personnel performance, Cirebon Police.

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. Dr. H. Asyhari SE MM 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. Istri tercinta, kedua Orang Tua, anak – anak, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
7. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
8. 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 Mai 2025

Helmi Fauzi
NIM.20402400202

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.	13
1.2.	15
1.3.	16
1.4.	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1.	18
2.2.	20
2.3.	23
2.4.	27
BAB III METODE PENELITIAN	14
3.1	28
3.2	28
3.3	29



3.4	29
3.5	30
3.6	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	28
4.1.1 Gambaran Umum Responden	28
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel	30
4.2 Hasil Penelitian.....	37
4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)	37
4.2.4 Hasil Inner Model	42
4.2.3 Indirect Effect.....	43
4.2.4 Pengujian Hipotesis.....	45
4.2.5 R Square	47
4.3 Pembahasan	48
4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Profesional Kepolisian.....	48
4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Personil.....	49
4.3.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Kepolisian Terhadap Kinerja Personil	50
BAB V PENUTUP	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Implikasi Manajerial	52
5.3 Keterbatasan Penelitian	54
5.4 Agenda Penelitian yang akan datang	55
DAFTAR PUSTAKA	56
DAFTAR LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian	17
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	28
Tabel 4.2 Tanggapan Responden terhadap On the Job Training	31
Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Kompetensi profesional kepolisian	33
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Kinerja personil kepolisian	35
Tabel 4. 5 pengukuran reflektif	37
Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity	38
Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability	38
Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik

13

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). Fungsi utama kepolisian melibatkan penyelenggaraan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat guna menjaga keamanan dalam negeri (Muradi, 2018). Fungsi ini diakui oleh Undang-Undang, termasuk Pasal 30 UUD 1945 dan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang POLRI.

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 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 harus didasarkan pada kompetensi yang dimiliki oleh personelnya. 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.

Pelatihan merupakan sarana yang efektif untuk membentuk dan meningkatkan kompetensi profesional personil kepolisian (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 (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.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan pelatihan / training dan kinerja masih banyak menimbulkan kontroversi. Diantaranya adalah 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). Sehingga dalam hal ini kompetensi professional kepolisian diajukan sebagai variabel mediasi.

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 Polres Cirebon. 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 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 dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Personil
- 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi Profesional kepolisian terhadap kinerja Personil

1.4. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi organisasi 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 kompetensi kinerja personil Kepolisian.

- 3) Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan penulis terkait peran pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja SDM.



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 (Nurchayani & 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 personil kepolisian adalah kemampuan dan upaya individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk menjaga keamanan, ketertiban, penegakan hukum, serta pelayanan publik secara profesional, efektif, dan akuntabel. 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 mempelajari 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 kepolisian adalah proses pembelajaran praktis yang diberikan kepada anggota polisi di lingkungan kerja nyata untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesiapan mereka dalam menjalankan tugas kepolisian. 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. Hubungan antar variable

2.5.1. Pengaruh *on the job training* terhadap kompetensi professional Personil

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). Kompetensi profesional dapat ditingkatkan melalui program pelatihan (Setiawan & Syaifuddin, 2020).

Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa pendekatan heutagogi dalam pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional (Prawira & Rachmawati, 2022). Pelatihan merupakan salah satu metode yang efektif dalam mengembangkan kompetensi profesional (Tarmini et al., 2020) (Tarmini et al., 2020). Selain itu, pelatihan terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional (Aribowo et al., 2020).

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

H2 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara *on the job training* terhadap kompetensi profesional

2.5.2. Pengaruh *on the job training* terhadap kinerja Personil Kepolisian

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).

Hasil penelitian terdahulu terkait peran pelatihan terhadap kinerja menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM (Risdiantoro, 2021) hasil ini didukung oleh pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM (Sofia Sebayang & Tiur Rajagukguk, 2020) (Audah, 2020) (Aris et al., 2021) (Arifin, 2020).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2023) pelatihan negatif terhadap kinerja karyawan dan tidak dapat terbukti kebenarannya dan penelitian oleh Akbar (2024) pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

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

H1 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja Personil Kepolisian

2.5.3. 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 manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratu et al., 2020).

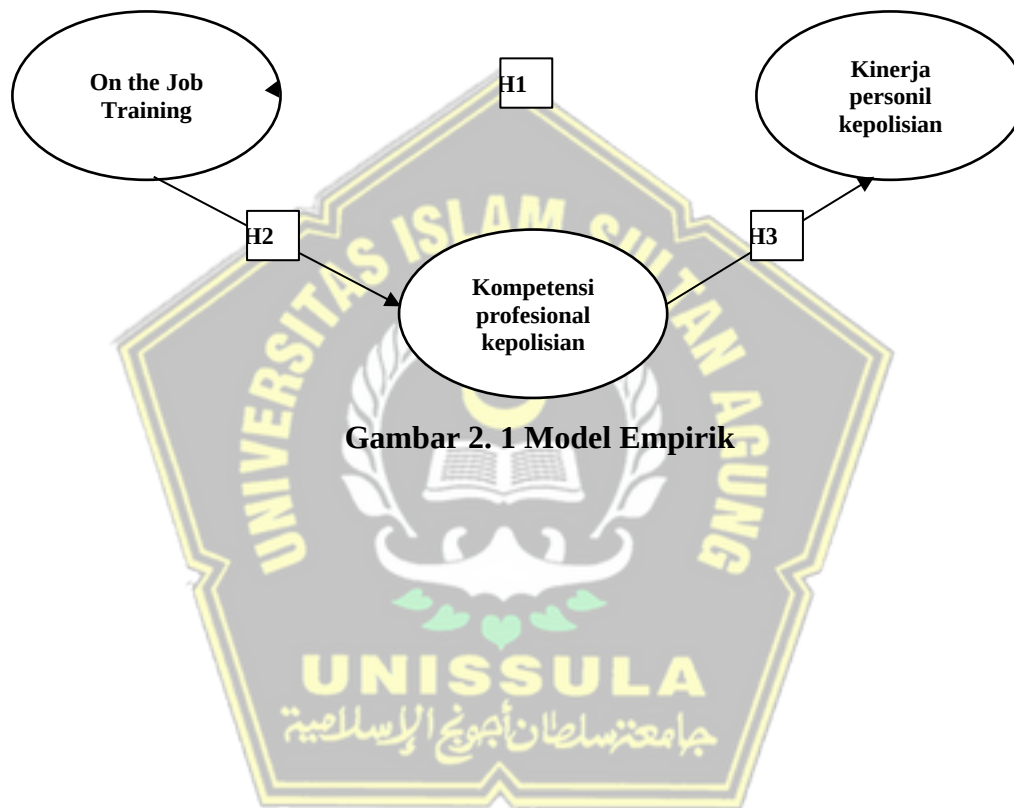
Beda halnya Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak memiliki hubungan yang berarti dengan kinerja kerja (Prasetio et al., 2017).

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

H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polres Cirebon

2.4. 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 *On The Job Training*, kompetensi profesional kepolisian, dan kinerja personil kepolisian.

3.2 w 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 di Polres Cirebon sebanyak 121 personil.

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 : *On The Job Training*, 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 *On The Job Training*, kompetensi profesional kepolisian, dan kinerja personil kepolisian.

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

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

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 *On The Job Training*, kompetensi profesional kepolisian, dan kinerja personil kepolisian. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<i>On the Job Training (OJT)</i> atau pelatihan kerja lapangan kepolisian adalah proses pembelajaran praktis yang diberikan kepada anggota polisi di lingkungan kerja nyata untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesiapan mereka dalam menjalankan tugas kepolisian.	1. Bimbingan oleh Mentor atau Pembimbing; 2. Penerapan Teori ke dalam Praktik; 3. Pelibatan Langsung di Lapangan 4. Peningkatan Kemampuan Adaptasi (Mdhlalose, 2020).	Skala Likert 1 s/d 5
3.	Kompetensi profesional kepolisian Seluruh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperoleh oleh anggota kepolisian melalui tugas dan kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan fungsi penegakan hukum dan pemeliharaan keamanan masyarakat..	1. Pengetahuan investigatif; 2. Keterampilan Teknis kepolisian; 3. Kemampuan Analitis konflik dan resiko	Skala Likert 1 s/d 5
4.	Kinerja personil kepolisian Kemampuan dan upaya individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk menjaga keamanan, ketertiban, penegakan hukum, serta pelayanan publik secara profesional, efektif, dan akuntabel	1. Penanganan kasus, 2. Tingkat keberhasilan dalam penyelidikan, 3. Efisiensi operasional, 4. Partisipasi dalam kegiatan	Skala Likert 1 s/d 5

No	Variabel	Indikator	Sumber
		pencegahan kejahatan, 5. Keterlibatan positif dalam komunitas.	

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 kontruknya) 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 Ghozali 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.

λ : 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 ± 30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk

loading ± 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 kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap kontruk lebih besar daripada korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnta 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 kontruk. Jika korelasi kontruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squarerooot 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 konstruknya harus signifikan.

b. *Uji Multikolineritas*

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multikolineritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 – 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolineritas.

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

Inner model diukur menggunakan *R-square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive*

relevante untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q\text{-square} > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance* , sebaliknya jika nilai $Q\text{-square} \leq 0$ 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.

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 strukrur 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 hiootesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif di Kepolisian Polres Cirebon kota. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yaitu dengan mendatangi para anggota serta penyebaran tidak langsung yaitu dengan menggunakan media internet melalui Google Form sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 121 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	70	57.9 %
	Perempuan	51	42.1 %
Usia responden	19 – 24 tahun	30	24.8 %
	25 – 30 tahun	35	28.9 %
	31 – 35 tahun	25	20.7 %
	> 36 tahun	31	25.6 %
Tingkat pendidikan	SMA	40	33.1 %
	Diploma (D3)	25	20.7 %
	Sarjana (S1) Magister	38	31.4 %
	(S2)	18	19.9 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data table 4.1 Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota Kepolisian Polres Cirebon Kota adalah laki-

laki (57,9%), dengan proporsi perempuan sebesar 42,1%. Komposisi ini mencerminkan bahwa kepolisian masih didominasi oleh laki-laki, meskipun keterlibatan perempuan dalam institusi cukup signifikan. Dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif, dengan kelompok usia 25–30 tahun menjadi yang terbanyak (28,9%), diikuti oleh kelompok di atas 36 tahun (25,6%). Hal ini menunjukkan bahwa personel kepolisian memiliki kombinasi antara tenaga muda yang masih dalam tahap pengembangan profesional dan anggota senior yang lebih berpengalaman.

Tingkat pendidikan responden juga menunjukkan variasi yang cukup signifikan, di mana sebagian besar adalah lulusan SMA (33.1%), diikuti oleh lulusan Sarjana (31.4%), Diploma (20.7%), dan Magister (14.9%). Latar belakang pendidikan ini berperan penting dalam membentuk kompetensi profesional kepolisian, terutama dalam memahami hukum, strategi penegakan keamanan, serta keterampilan komunikasi dan kepemimpinan. Pendidikan yang lebih tinggi cenderung meningkatkan kemampuan analitis dan pengambilan keputusan, yang menjadi elemen krusial dalam kinerja personel kepolisian.

Variasi usia dan tingkat pendidikan ini menjadi faktor yang mendukung efektivitas pelatihan di tempat kerja. Anggota kepolisian yang lebih muda umumnya lebih adaptif terhadap pelatihan berbasis teknologi dan metode baru dalam penegakan hukum, sementara personel yang lebih senior dapat berperan sebagai mentor dalam berbagi pengalaman dan keterampilan praktis. OJT menjadi strategi penting dalam

meningkatkan kompetensi profesional kepolisian dengan memberikan pengalaman langsung dalam menangani kasus, memahami prosedur hukum, serta mengasah keterampilan teknis dan sosial dalam berinteraksi dengan masyarakat.

Kompetensi profesional kepolisian yang baik sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan serta pelatihan yang diterima oleh personel. Polisi yang memiliki kompetensi profesional tinggi akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan efektif, baik dalam penegakan hukum, pengelolaan konflik, serta pelayanan kepada masyarakat. Kompetensi ini juga mencakup aspek keterampilan teknis, seperti penggunaan teknologi dalam penyelidikan, serta keterampilan interpersonal dalam membangun komunikasi yang baik dengan masyarakat.

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 anggota terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel *On the Job Training*, Kompetensi profesional kepolisian Dan Kinerja personil kepolisian. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012).

$$RS = \frac{T_T - T_R}{\text{Skala}}$$

RS= Rentang Skala

Keterangan :
Skor tertinggi = 5

TR = Skor terendah

Skor terendah = 1

TT = Skor tertinggi

$$\begin{aligned} & 5 - 1 \\ & = 5 \\ & = 1,33 \end{aligned}$$

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 On the Job Training

Hasil tanggapan responden mengenai Self-awareness, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Kepolisian Polres Cirebon kota kota berjumlah 121 orang. Kuesioner mengenai On the Job Training 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 On the Job Training

No	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	ST S	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
1	Bimbingan oleh Mentor	5	9	41	31	35	3.678	Sedang/Cukup
2	Penerapan Teori ke dalam Praktik	11	5	36	40	29	3.587	Sedang/Cukup
3	Pelibatan Langsung di Lapangan	9	7	42	31	32	3.579	Sedang/Cukup
4	Peningkatan Kemampuan Adaptasi	8	5	45	29	35	3.628	Sedang/Cukup
Rata-rata							3.618	Sedang/Cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 121 responden yang diambil sebagai sampel, tanggapan responden terhadap On the Job Training (OJT) di lingkungan Kepolisian Polres Cirebon Kota, hasil menunjukkan bahwa efektivitas program ini berada pada kategori "Sedang/Cukup" , dengan skor rata-rata 3.618 . Beberapa aspek utama dalam OJT, seperti bimbingan oleh mentor (3.678), penerapan teori ke dalam praktik (3.587), pelibatan langsung di lapangan (3.579), dan peningkatan kemampuan adaptasi (3.628), juga mendapatkan penilaian serupa. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun program OJT telah berjalan, masih terdapat ruang untuk perbaikan agar lebih efektif dalam mendukung pengembangan profesional anggota kepolisian.

Kompetensi profesional kepolisian sangat dipengaruhi oleh kualitas OJT yang diberikan. Bimbingan oleh mentor memiliki peran penting dalam membantu anggota kepolisian memahami tugas-tugas mereka dengan lebih baik, terutama dalam hal penerapan teori ke dalam praktik. Namun dengan skor 3.587, masih terdapat indikasi bahwa pemanfaatan teori dalam situasi nyata belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat berdampak pada bagaimana personel menghadapi kasus di lapangan, terutama dalam pengambilan keputusan secara cepat dan tepat berdasarkan prinsip hukum serta prosedur kepolisian.

Selain itu, pelibatan langsung di lapangan mendapatkan skor 3.579, yang menunjukkan bahwa sebagian personel merasa bahwa keterlibatan mereka dalam tugas operasional masih dapat ditingkatkan. Pengalaman langsung dalam menangani peristiwa di lapangan sangat penting dalam membangun keterampilan penyelidikan, komunikasi, serta kemampuan pengambilan keputusan yang responsif. Begitu pula

dengan peningkatan kemampuan adaptasi yang memperoleh skor 3.628, menunjukkan bahwa personel kepolisian secara umum merasa cukup mampu menyesuaikan diri dengan dinamika tugas mereka, namun tetap memerlukan peningkatan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis.

Dampak dari efektivitas OJT ini juga berkaitan langsung dengan kinerja personel kepolisian. Program OJT yang lebih efektif akan meningkatkan keterampilan teknis, analitis, dan interpersonal anggota kepolisian, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan profesional. Oleh karena itu, peningkatan kualitas OJT, khususnya dalam aspek penerapan teori ke dalam praktik dan pelibatan langsung di lapangan, dapat menjadi langkah strategis dalam memperkuat kompetensi dan profesionalisme anggota kepolisian, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih optimal dalam menjaga keamanan dan perlindungan di masyarakat.

B. Variabel Kompetensi profesional kepolisian

Hasil tanggapan responden mengenai Resiliensi, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Kepolisian Polres Cirebon kota kota berjumlah 121 orang. Kuesioner mengenai Kompetensi profesional kepolisian terdiri dari 3 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 kepolisian

No	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	ST S	T S	N	S	SS	Mean	Keterangan

1	Pengetahuan investigatif	4	7	3 2	43	35	3.810	Tinggi
2	Keterampilan Teknis kepolisian	6	6	4 6	30	33	3.645	Sedang/Cukup
3	Kemampuan Analitis konflik dan resiko	9	4	3 9	31	38	3.702	Tinggi
Rata-rata							3.719	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 121 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui Berdasarkan tanggapan responden terhadap kompetensi profesional kepolisian, hasil menunjukkan bahwa tingkat kompetensi berada dalam kategori "Tinggi", dengan rata-rata skor 3.719. Indikator pengetahuan investigatif memperoleh skor 3.810, menunjukkan bahwa personel kepolisian memiliki pemahaman yang baik dalam melakukan penyelidikan dan pengumpulan bukti dalam berbagai kasus kriminal. Kemampuan analitis dalam menangani konflik dan risiko juga dinilai cukup tinggi dengan skor 3.702, yang mengindikasikan bahwa personel kepolisian mampu membuka situasi dan mengambil keputusan strategi dalam menangani konflik. Sementara itu, keterampilan teknis kepolisian mendapatkan skor 3.645, atau dalam kategori "Sedang/Cukup", yang menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk penguasaan keterampilan teknis dalam menjalankan tugas operasional.

Kompetensi profesional kepolisian ini sangat dipengaruhi oleh efektivitas On the Job Training (OJT), di mana pelatihan langsung di lapangan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan investigatif, teknis, serta analitis para personil. Dengan bimbingan mentor yang baik dan kesempatan yang lebih luas untuk menerapkan teori ke dalam praktik, anggota kepolisian dapat mengasah keterampilan mereka dalam melakukan penyelidikan, menangani bukti, serta memahami pola

kejahatan dengan lebih mendalam. Namun, dengan skor keterampilan teknis yang masih dalam kategori cukup, hal ini menandakan bahwa program OJT perlu lebih dikonsentrasikan pada pelatihan teknis yang lebih intensif, seperti penggunaan teknologi kepolisian, teknik penegakan hukum, serta prosedur penanganan kasus yang lebih kompleks.

C. Kinerja personil kepolisian

Hasil tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Kepolisian Polres Cirebon kota kota berjumlah 121 orang. Kuesioner mengenai Kinerja personil kepolisian 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 Kinerja personil kepolisian

No	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
1	Penanganan kasus,	7	3	4	35	30	3.645	Sedang/Cukup
2	Tingkat keberhasilan dalam penyelidikan,	8	6	4	32	34	3.645	Sedang/Cukup
3	Efisiensi operasional,	5	7	4	34	35	3.719	Tinggi
4	Partisipasi dalam kegiatan pencegahan kejahatan,	3	9	3	35	35	3.744	Tinggi
5	Keterlibatan positif dalam komunitas.	5	10	3	36	36	3.727	Tinggi
Rata-rata							3.696	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 121 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui Berdasarkan tanggapan responden terhadap kinerja personel kepolisian , hasil menunjukkan bahwa kinerja secara keseluruhan berada dalam kategori "Tinggi"

, dengan rata-rata skor 3.696 . Beberapa aspek seperti efisiensi operasional (3.719) , partisipasi dalam kegiatan pencegahan kejahatan (3.744) , dan keterlibatan positif dalam komunitas (3.727) mendapatkan penilaian tinggi, yang menunjukkan bahwa personel kepolisian memiliki kontribusi yang baik dalam operasional sehari-hari serta dalam membangun hubungan dengan masyarakat. Namun, indikator penanganan kasus (3.645) dan tingkat keberhasilan dalam penyelidikan (3.645) masih berada dalam kategori “Sedang/Cukup” , yang mengindikasikan adanya tantangan dalam efektivitas penyelesaian kasus dan investigasi.

Kinerja personel kepolisian ini sangat dipengaruhi oleh kualitas On the Job Training (OJT) yang mereka terima. OJT berperan penting dalam meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman terhadap prosedur hukum, serta kemampuan dalam menghadapi berbagai situasi di lapangan. Dengan skor yang masih cukup pada aspek penanganan kasus dan keberhasilan, dapat disimpulkan bahwa masih diperlukan penguatan dalam pelatihan investigatif, termasuk teknik pengumpulan bukti, wawancara saksi, dan analisis kasus. Selain itu, efektivitas OJT dalam melibatkan personel secara langsung dalam tugas operasional juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi kerja mereka.

Selain OJT, kompetensi profesional kepolisian juga memiliki hubungan erat dengan kinerja personel. Kompetensi yang tinggi dalam aspek investigasi dan analisis konflik akan membantu meningkatkan tingkat keberhasilan dalam penyelidikan, sementara keterampilan teknis yang baik akan mendukung efisiensi operasional. Dengan penilaian “tinggi” pada keterlibatan dalam komunitas dan pencegahan

kejahatan, dapat dikatakan bahwa anggota kepolisian telah menjalankan peran mereka dengan baik dalam membangun hubungan dengan masyarakat dan mengurangi potensi kriminalitas. Namun, untuk lebih meningkatkan kinerja, diperlukan pendekatan yang lebih strategis dalam pelatihan teknis dan investigatif, agar setiap personel memiliki kapasitas optimal dalam menangani kasus dan meningkatkan efektivitas kerja di lapangan.

Dengan demikian, peningkatan kualitas OJT dan penguatan kompetensi profesional menjadi faktor kunci dalam memastikan kinerja personel kepolisian semakin baik. Investasi dalam pelatihan yang lebih berbasis praktik serta pengembangan keterampilan analitis dan teknis akan berdampak langsung pada peningkatan keberhasilan tujuan, efektivitas operasional, serta kepuasan masyarakat terhadap layanan kepolisian.

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
On the Job Training (OJT)	Ojt 1	Bimbingan oleh Mentor	0.717	14.321	0.70	Valid
	Ojt 2	Penerapan Teori ke dalam Praktik	0.793	20.895		
	Ojt 3	Pelibatan Langsung di Lapangan	0.801	22.264		
	Ojt 4	Peningkatan Kemampuan Adaptasi	0.762	17.409		
Kompetensi profesional kepolisian	Kpk 1	Pengetahuan investigatif	0.796	20.770	0.70	Valid
	Kpk 2	Keterampilan Teknis kepolisian	0.775	18.062		
	Kpk 3	Kemampuan Analitis konflik dan resiko	0.804	21.584		
Kinerja personil kepolisian	Kp 1	Penanganan kasus,	0.722	16.467	0.70	Valid
	Kp 2	Tingkat keberhasilan dalam penyelidikan,	0.781	19.675		
	Kp 3	Efisiensi operasional,	0.717	13.717		
	Kp 4	Partisipasi dalam kegiatan pencegahan kejahatan,	0.744	15.934		
	Kp 5	Keterlibatan positif dalam komunitas.	0.769	18.090		

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity

Variabel	Avarange Variance Extracted (AVE)	Sign off
On the Job Training (OJT)	0.591	0.50
Kompetensi profesional kepolisian	0.627	0.50
Kinerja personil kepolisian	0.558	0.50

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Sign off	Kesimpulan
On the Job Training (OJT)	0.852	0.70	Reliabel
Kompetensi profesional kepolisian	0.835	0.70	Reliabel
Kinerja personil kepolisian	0.863	0.70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Variabel On the Job Training (OJT) diukur menggunakan empat indikator dengan nilai outer loading antara 0.717 – 0.801, yang berarti keempat indikator tersebut valid dalam mencerminkan pengukuran OJT. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima, yang ditunjukkan oleh nilai Composite Reliability (0.852) dan Cronbach's Alpha di atas 0.70, sehingga variabel ini dianggap reliabel. Selain itu, tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0.591 > 0.50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan, variasi item pengukuran yang terkandung dalam variabel ini mencapai 59.1%.

Di antara indikator keempat, pelibatan langsung di lapangan (Ojt 3) memiliki muatan luar tertinggi (0.801), yang menunjukkan bahwa keterlibatan langsung dalam tugas operasional sangat penting bagi efektivitas pelatihan. Selain itu, teori penerapan ke dalam praktik (Ojt 2) juga memiliki nilai tinggi (0,793), yang menandakan bahwa anggota kepolisian merasa bahwa pelatihan berbasis praktik sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan mereka di lapangan. Oleh karena itu, Ojt 3 dan Ojt 2 merupakan indikator yang perlu dipertahankan dan diperkuat dalam program pelatihan, sedangkan indikator lainnya tetap perlu diperbaiki dan diakselerasi agar memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan keterampilan personel kepolisian.

Variabel Kompetensi profesional kepolisian diukur menggunakan tiga indikator dengan nilai outer loading antara 0.775 – 0.804, yang berarti indikator-indikator ini valid untuk mencerminkan pengukuran kompetensi kepolisian. Nilai Composite Reliability (0.835) dan Cronbach's Alpha di atas 0.70 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Sementara itu, AVE sebesar 0.627

> 0.50 telah memenuhi syarat validitas konvergen, yang berarti indikator-indikator ini mampu menjelaskan 62.7% variasi dalam pengukuran kompetensi kepolisian.

Dari indikator ketiga, kemampuan analisis dalam konflik dan risiko (Kpk 3) memiliki nilai outer loading tertinggi (0.804), yang menunjukkan bahwa kemampuan analisis terhadap konflik dan risiko merupakan aspek yang sangat penting dalam membangun profesionalisme kepolisian. Selain itu, pengetahuan investigatif (Kpk 1) juga memiliki kontribusi yang signifikan dengan nilai (0,796), yang menunjukkan bahwa anggota kepolisian memiliki pemahaman yang baik dalam melakukan penyelidikan kasus. Oleh karena itu, indikator Kpk 3 dan Kpk 1 perlu dipertahankan karena sudah berjalan dengan baik, sementara keterampilan teknis kepolisian (Kpk 2) dengan nilai 0.775 masih dapat ditingkatkan melalui program pelatihan yang lebih intensif dalam aspek teknis dan operasional.

Variabel Kinerja personil kepolisian diukur dengan lima indikator, dengan nilai outer loading antara 0.717 – 0.781, yang berarti seluruh indikator valid dalam mengukur kinerja kepolisian. Variabel reliabilitas juga telah terpenuhi, dengan nilai Composite Reliability sebesar 0.863 dan Cronbach's Alpha di atas 0.70. Selain itu, validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE sebesar 0.558 > 0.50 telah memenuhi syarat yang diperlukan, dengan variasi pengukuran sebesar 55.8%.

Di antara kelima indikator, tingkat keberhasilan dalam penyelidikan (Kp 2) memiliki nilai outer loading tertinggi (0.781), yang menunjukkan bahwa keberhasilan dalam penyelidikan dan penyelesaian kasus merupakan faktor utama dalam menilai kinerja personel kepolisian. Selain itu, keterlibatan positif dalam komunitas (Kp 5)

dengan nilai (0,769) menunjukkan bahwa partisipasi aktif personel kepolisian dalam membangun hubungan dengan masyarakat merupakan elemen penting dalam menjaga keamanan dan perdamaian. Oleh karena itu, indikator Kp 2 dan Kp 5 perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan, sementara indikator lainnya, seperti penanganan kasus (Kp 1) dan efisiensi operasional (Kp 3) yang memiliki nilai lebih rendah, masih dapat diperbaiki melalui peningkatan pelatihan teknis dan peningkatan efektivitas operasional di lapangan.

Dengan demikian, peningkatan On the Job Training (OJT) yang fokus pada keterlibatan langsung di lapangan dan penerapan teori dalam praktek dapat membantu

Variabel	Original Sample	Mean of subsamples	Standard deviation	T-statistic	P-value	Hasil
H1 On the Job Training -> Kinerja personil kepolisian	0.512	0.514	0.098	5.221	0.000	Positif signifikan
H2 On the Job Training Kompetensi profesional kepolisian	0.801	0.801	0.031	26.062	0.000	Positif signifikan
H3 Kompetensi profesional kepolisian -> Kinerja personil kepolisian	0.328	0.326	0.100	3.269	0.001	Positif signifikan

meningkatkan kompetensi profesional kepolisian, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja personel kepolisian dalam menangani kasus, meningkatkan efisiensi operasional, serta memperkuat hubungan dengan masyarakat.

4.2.4 Hasil Inner Model

Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

H1 : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa On the Job Training (OJT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian dengan nilai original sample sebesar 0.512 dan P-value 0.000 . Karena nilai P-value < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa OJT memiliki keterkaitan yang signifikan dengan peningkatan kinerja personel kepolisian. Artinya, semakin baik program OJT yang diberikan kepada anggota kepolisian, maka semakin meningkat pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan yang melibatkan mentor bimbingan, penerapan teori dalam praktik, serta pelibatan langsung di lapangan memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja anggota kepolisian di Polres Cirebon Kota.

H2 : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa, Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel On the Job Training (OJT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Kepolisian dengan nilai original sample sebesar 0.801 dan P-value 0.000. Dengan nilai P-value yang lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa program OJT secara langsung meningkatkan kompetensi profesional anggota kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa melalui pelatihan berbasis praktik, keterampilan teknis, investigasi, serta analisis konflik dan risiko personel kepolisian semakin berkembang. Dengan demikian, semakin efektif pelaksanaan OJT, semakin meningkat pula profesionalisme anggota kepolisian dalam menjalankan tugasnya.

H3 : Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi Profesional Kepolisian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil

Kepolisian, dengan nilai original sample sebesar 0.328 dan P-value 0.001. Karena nilai P-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional yang dimiliki anggota kepolisian berdampak langsung terhadap kinerja mereka. Dengan meningkatnya kompetensi di bidang investigasi, keterampilan teknis, serta analisis konflik dan risiko, anggota kepolisian mampu bekerja lebih efektif dalam menangani kasus, meningkatkan efisiensi operasional, serta berperan aktif dalam upaya pencegahan kejahatan di masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi profesional perlu terus dilakukan untuk memperkuat kualitas kerja personel kepolisian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolak nya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.285. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima.

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
On the Job Training terhadap Kinerja personil melalui Kompetensi profesional kepolisian	3.175	0.002	Mendukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, analisis statistik dilakukan untuk menilai hubungan antara variabel " On the Job Training " terhadap " Kinerja personil " melalui variabel " Kompetensi profesional kepolisian ". Analisis ini menggunakan dua kriteria utama: T-

statistics dan P-Value. Kriteria T-statistics dipenuhi apabila nilai T-statistics melebihi ambang batas 1.285, yang menunjukkan kekuatan hubungan antar variabel. Sementara itu, kriteria P-Value menilai signifikansi statistik, di mana hubungan dianggap signifikan jika P-Value kurang dari 0.05.

Pada hubungan variabel On the Job Training terhadap Kinerja Personil melalui Kompetensi Profesional Kepolisian, nilai T-statistic sebesar 3.175 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut memiliki kekuatan yang cukup kuat. Selain itu, nilai P-value sebesar 0.002 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa On the Job Training (OJT) dapat meningkatkan Kinerja Personil Kepolisian melalui mediasi Kompetensi Profesional Kepolisian.

Anggota kepolisian yang mendapatkan pelatihan berbasis praktik (OJT) yang baik akan mengalami peningkatan dalam kompetensi profesional, seperti keterampilan investigatif, kemampuan analitis konflik, dan keterampilan teknis kepolisian. Dengan meningkatnya kompetensi profesional ini, personel kepolisian menjadi lebih siap dalam menghadapi tantangan di lapangan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka, baik dalam penanganan kasus, efisiensi operasional, maupun keterlibatan dalam pencegahan kejahatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa On the Job Training tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja personel kepolisian tetapi juga memberikan pengaruh yang signifikan melalui peningkatan kompetensi profesional mereka. Oleh karena itu, optimalisasi program OJT dengan pendekatan yang lebih terstruktur dan

berbasis pengalaman langsung di lapangan menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kompetensi dan efektivitas kerja personel kepolisian di Polres Cirebon Kota.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh pelatihan terhadap Kompetensi Profesional kepolisian

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan (On the Job Training/OJT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Kepolisian, dengan nilai T-statistic sebesar 26.062 yang jauh lebih besar dari nilai T-tabel (1.97) serta P-value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dengan kompetensi profesional sangat kuat dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis pelatihan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional kepolisian dapat diterima. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada anggota kepolisian, semakin meningkat pula pengetahuan investigatif, keterampilan teknis kepolisian, serta kemampuan analitis konflik dan risiko yang dimiliki personel.

2. Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Personil

Berdasarkan hasil pengujian, bahwa pelatihan (On the Job Training/OJT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian, dengan nilai T-statistic sebesar 5.221 yang lebih besar dari T-tabel (1.97) serta P-value sebesar 0.000. Dengan demikian, hipotesis pelatihan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja personel kepolisian dapat

diterima. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan OJT, semakin meningkat pula kemampuan personel dalam menangani kasus, meningkatkan efisiensi operasional, serta berpartisipasi dalam pencegahan kejahatan.

3. Pengaruh Kompetensi Profesional kepolisian terhadap Kinerja Personil

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi profesional kepolisian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian, dengan nilai T-statistic sebesar 3.269 yang lebih besar dari T-tabel (1.97) serta P-value sebesar 0.001. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kompetensi profesional mempunyai pengaruh terhadap kinerja personel kepolisian dapat diterima. Artinya, semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki anggota kepolisian, semakin baik pula kinerja mereka dalam menangani kasus, meningkatkan keberhasilan penyelidikan, serta berpartisipasi dalam upaya pencegahan kejahatan.

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.

Variabel	Nilai R-Square
Kinerja Personil	0.640

Kompetensi profesional kepolisian	0.791
-----------------------------------	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pengujian R-Square, diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kompetensi Profesional Kepolisian sebesar 0.791. Hal ini berarti bahwa variabel On the Job Training (OJT) dapat menjelaskan variasi dari variabel Kompetensi Profesional Kepolisian sebesar 79,1%, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain, pelaksanaan OJT memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan kompetensi profesional anggota kepolisian, seperti keterampilan teknis, kemampuan investigasi, dan analisis konflik yang mendukung pelaksanaan tugas mereka di lapangan.

Selain itu, berdasarkan pengujian R-Square, diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kinerja Personil sebesar 0.640 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel On the Job Training dan Kompetensi Profesional Kepolisian dapat menjelaskan variasi dari variabel Kinerja Personil Kepolisian sebesar 64,0% , sedangkan sisanya sebesar 36,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya, selain faktor pelatihan dan kompetensi profesional, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja personel kepolisian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan bahwa On the Job Training berperan penting dalam meningkatkan kompetensi profesional kepolisian, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja personel kepolisian. Namun karena masih terdapat 36% faktor lain yang mempengaruhi kinerja personel yang belum diteliti, maka

disarankan adanya penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat lebih meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja anggota kepolisian.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Profesional Kepolisian

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa On the Job Training (OJT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Kepolisian, dengan nilai original sample sebesar 0.801 dan P-value sebesar 0.000. Karena nilai P-value lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa On the Job Training secara signifikan meningkatkan Kompetensi Profesional Kepolisian .

Pelaksanaan OJT yang efektif memungkinkan anggota kepolisian memperoleh pemahaman mendalam mengenai investigasi, keterampilan teknis kepolisian, serta kemampuan analisis konflik dan risiko. Hal ini terbukti dengan nilai outer loading tertinggi pada indikator Kemampuan Analisis Konflik dan Risiko sebesar 0.804, menunjukkan bahwa aspek ini paling dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan.

On the Job Training memiliki peran krusial analisis dalam meningkatkan Kompetensi Profesional Kepolisian , terutama dalam aspek keterampilan teknis dan konflik. Oleh karena itu, program pelatihan harus terus diperbaiki dan dikembangkan agar dapat memberikan dampak yang maksimal terhadap profesionalisme anggota kepolisian.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Personil

Hasil analisis menunjukkan bahwa On the Job Training (OJT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian, dengan nilai original sample sebesar 0,512 dan P-value sebesar 0,000. Karena nilai P-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa OJT berdampak langsung pada peningkatan kinerja personel kepolisian.

Melalui OJT, anggota kepolisian mendapatkan pengalaman langsung dalam menangani berbagai kasus, meningkatkan efisiensi operasional, serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam kegiatan pencegahan kejahatan. Hal ini didukung oleh hasil uji validitas diskriminan, di mana nilai AVE untuk OJT sebesar 0.591 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kontribusi yang kuat dalam membentuk kinerja personel kepolisian.

On the Job Training mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Program pelatihan yang lebih intensif dan berbasis praktik di lapangan perlu terus diperkuat agar kinerja anggota kepolisian dalam menangani kasus, melakukan penyelidikan, dan terlibat dalam masyarakat dapat semakin optimal.

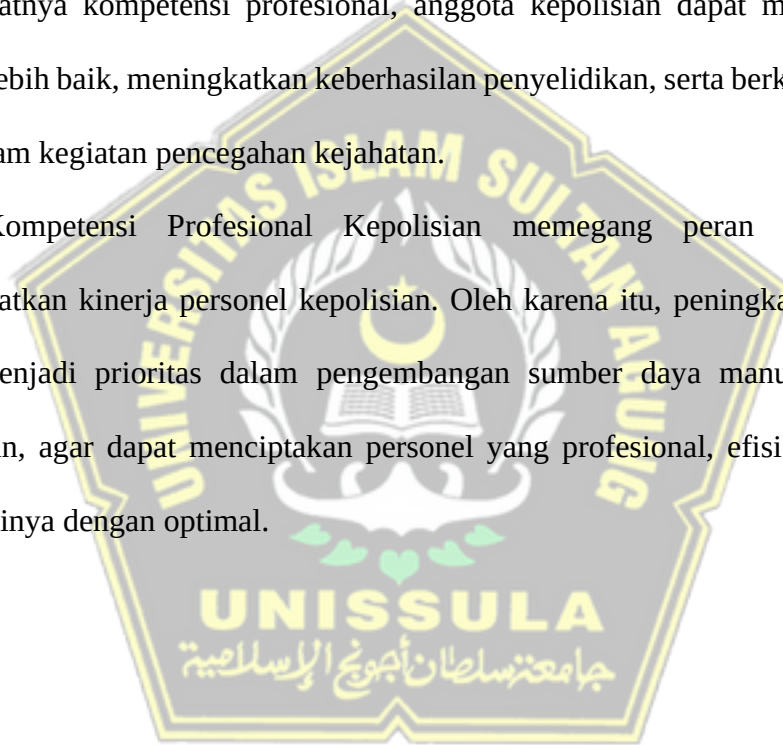
4.3.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Kepolisian Terhadap Kinerja Personil

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional Kepolisian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil, dengan nilai original sample sebesar 0,328 dan P-value sebesar 0,001. Karena nilai P-value lebih kecil dari

0.05, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional kepolisian, semakin baik pula kinerja personel kepolisian.

Hal ini sejalan dengan nilai reliabilitas komposit Kompetensi Profesional Kepolisian sebesar 0,835, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi variabel Kinerja Personil Kepolisian. Dengan meningkatnya kompetensi profesional, anggota kepolisian dapat menangani kasus dengan lebih baik, meningkatkan keberhasilan penyelidikan, serta berkontribusi secara aktif dalam kegiatan pencegahan kejahatan.

Kompetensi Profesional Kepolisian memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi harus menjadi prioritas dalam pengembangan sumber daya manusia di institusi kepolisian, agar dapat menciptakan personel yang profesional, efisien, dan mampu mencapainya dengan optimal.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. **On the Job Training (OJT)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kompetensi Profesional Kepolisian**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan efektif pelatihan yang diberikan kepada anggota kepolisian, maka semakin tinggi tingkat Kompetensi Profesional mereka dalam menjalankan tugas kepolisian secara optimal di Polres Cirebon Kota.
2. **On the Job Training (OJT)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Personil Kepolisian**. Artinya, semakin sering dan pelatihan berkualitas yang diterima oleh anggota kepolisian, semakin meningkat pula kinerja mereka dalam menangani tugas operasional, pencarian, serta keterlibatan dalam pencegahan kejahatan di lingkungan Polres Cirebon Kota.
3. **Kompetensi Profesional Kepolisian** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Personil Kepolisian**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi profesional yang dimiliki oleh anggota kepolisian, semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas kepolisian, baik dalam penanganan kasus, penyelidikan, maupun interaksi dengan masyarakat di Polres Cirebon Kota.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh instansi Kepolisian Polres Cirebon Kota adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan efektivitas On the Job Training (OJT) di Kepolisian Polres Cirebon Kota, diperlukan kebijakan yang lebih sistematis dalam perencanaan dan pelaksanaannya. Pihak kepolisian dapat menerapkan program bimbingan intensif oleh mentor yang berpengalaman, sehingga anggota yang baru dapat lebih cepat memahami tugas dan tanggung jawabnya di lapangan. Selain itu, materi pelatihan perlu lebih ditekankan pada penerapan teori ke dalam praktik kerja sehari-hari agar setiap anggota dapat menerapkan ilmu yang diperoleh secara langsung dalam tugas kepolisian.

Selain itu, manajemen juga dapat meningkatkan keterlibatan anggota dalam tugas lapangan yang lebih kompleks guna mempercepat adaptasi terhadap berbagai situasi yang mungkin terjadi di lapangan. Evaluasi berkala terhadap program OJT juga harus dilakukan guna menyesuaikan pelatihan dengan tantangan operasional terbaru. Dengan adanya OJT yang terstruktur, kinerja personel kepolisian dapat meningkat secara signifikan, terutama dalam hal tanggung jawab terhadap kejadian darurat, penyelidikan kriminal, dan interaksi dengan masyarakat.

2. Untuk meningkatkan kompetensi profesional kepolisian, Kepolisian Polres Cirebon Kota perlu mengembangkan program pelatihan yang lebih mendalam dalam bidang investigasi, keterampilan teknis kepolisian, serta kemampuan

analisis konflik dan risiko. Pengembangan kompetensi ini dapat dilakukan dengan mengadopsi metode pelatihan berbasis teknologi seperti simulasi digital dan pelatihan berbasis kasus. Selain itu, kolaborasi dengan lembaga pendidikan kepolisian serta lembaga hukum lainnya dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan teknis anggota dalam menangani berbagai bentuk kejahatan.

Manajemen kepolisian juga perlu memastikan bahwa setiap personel mendapatkan pelatihan lanjutan secara berkala agar mereka selalu siap menghadapi perubahan dinamika kejahatan di masyarakat. Selain itu, sistem evaluasi yang terstruktur harus diterapkan untuk mengukur peningkatan kompetensi profesional anggota, dengan memberikan penghargaan bagi mereka yang menunjukkan peningkatan keterampilan yang signifikan. Dengan cara ini, kualitas pelayanan kepolisian dapat semakin meningkat dan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian dapat terjaga.

3. Dalam rangka meningkatkan kinerja personel kepolisian, Kepolisian Polres Cirebon Kota perlu menitikberatkan pada optimalisasi sistem pengugasan yang berbasis kompetensi. Setiap personel harus ditempatkan sesuai dengan keterampilan dan spesialisasinya agar dapat bekerja secara maksimal. Selain itu, perlu adanya sistem pengawasan kinerja yang lebih transparan dan berbasis data guna memastikan bahwa setiap anggota dapat bekerja secara profesional dan efektif. Penerapan reward and punishment yang adil juga dapat meningkatkan motivasi kerja personel dalam menjalankan prestasinya.

Manajemen kepolisian juga harus memastikan bahwa kesejahteraan dan keseimbangan kerja anggota tetap diperhatikan. Peningkatan fasilitas kerja, pemberian insentif yang layak, serta dukungan psikologis bagi anggota yang menghadapi tekanan kerja tinggi dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, anggota kepolisian akan lebih bersemangat dalam menjalankan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

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. Pertama, keterbatasan metodologis terkait desain penelitian, terutama dalam hal jenis dan sumber data, dapat mempengaruhi validitas eksternal dari temuan penelitian ini. Penggunaan metode atau sampel yang terbatas mungkin tidak sepenuhnya mewakili populasi yang lebih luas.
2. Penelitian ini tidak mencakup beberapa variabel yang mungkin berpengaruh, seperti faktor lingkungan eksternal, dinamika tim, dan dukungan manajerial spesifik, yang juga dapat memengaruhi hasil penelitian secara signifikan.
3. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner mungkin memiliki kelemahan tersendiri karena tergantung pada objektivitas responden. Beberapa responden

mungkin memberikan jawaban yang kurang akurat atau tidak objektif, yang dapat menimbulkan bias dalam hasil.

4. Temuan dalam penelitian ini bersifat khusus untuk konteks Kepolisian Polres Cirebon Kota sehingga belum tentu dapat digeneralisasikan secara langsung pada institusi lain dengan karakteristik yang berbeda. Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penelitian selanjutnya untuk memperbaiki metodologi, memperluas cakupan variabel, dan mempertimbangkan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar mencapai hasil yang lebih komprehensif.

5.4 Agenda Penelitian yang akan datang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya kerja, komitmen dan disiplin kerja dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Aribowo, Su'ad, & Madjdi Achmad Hilal. (2020). REPENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN PELATIHAN PENELITIAN TINDAKAN KELAS TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURUSEK OLAH DASAR SE-KECAMATAN UNDAAN KABUPATEN KUDUS. *REFLEKSI EDUKATIKA : Jurnal Ilmiah Kependidikan* , 10(10), 216–222.
- Arifin, S. (2020). Desain Kurikulum Pendidikan Tinggi Sesuai dengan KKKNI & 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>
- 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>
- Gaussyah, M. (2012). Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri menuju Profesionalisme. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 14(3), 361–375.
- 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>
- 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
- 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*.
- 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>
- 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.
- Mdhillose, 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., Julian, 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).
- 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>

- 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.
- Samsul Arifin, & Mischahul 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>
- 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.
- 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.
- 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>
- 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.