

**MENINGKATKAN KINERJA KEPOLISIAN MELALUI
PELATIHAN DENGAN KOORDINASI LINTAS FUNGSI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
Studi Empiris Pada Personil Kepolisian Resort Cirebon**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun oleh :

**Muhammad Rizky Auliansyah
NIM. 20402400422**

MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2025

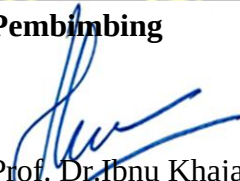
HALAMAN PERSETUJUAN**MENINGKATKAN KINERJA KEPOLISIAN MELALUI
PELATIHAN DENGAN KOORDINASI LINTAS FUNGSI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI****Disusun oleh:****Muhammad Rizky Auliansyah
NIM. 20402400422**

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

Semarang, 1 Mei 2025
Pembimbing



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

HALAMAN PENGESAHAN**MENINGKATKAN KINERJA KEPOLISIAN MELALUI
PELATIHAN DENGAN KOORDINASI LINTAS FUNGSI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI****Disusun oleh:****Muhammad Rizky Auliansyah
NIM. 20402400422**Telah dipertahankan penguji
Pada tanggal, 1 Mei 2025**Susunan Dewan Penguji****Pembimbing**
Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
NIK.210491028**Penguji I**
Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK. 210416055**Penguji II**
Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE., M.Si
NIK.210493032Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 1 Mei 2025**Ketua Program Studi****Manajemen**
Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.

NIK 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rizky Auliansyah
NIM : 20402400422
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

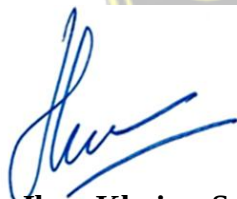
Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

"Meningkatkan Kinerja Kepolisian Melalui Pelatihan Dengan Koordinasi Lintas Fungsi Sebagai Variabel Mediasi"

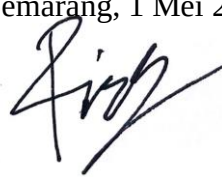
merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, 1 Mei 2025



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



M. Rizky Auliansyah
NIM. 20402400422

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rizky Auliansyah
NIM : 20402400422
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

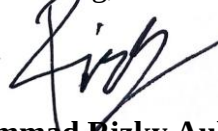
Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

“Meningkatkan Kinerja Kepolisian Melalui Pelatihan Dengan Koordinasi Lintas Fungsi 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



Muhammad Rizky Auliansyah
NIM.20402400422

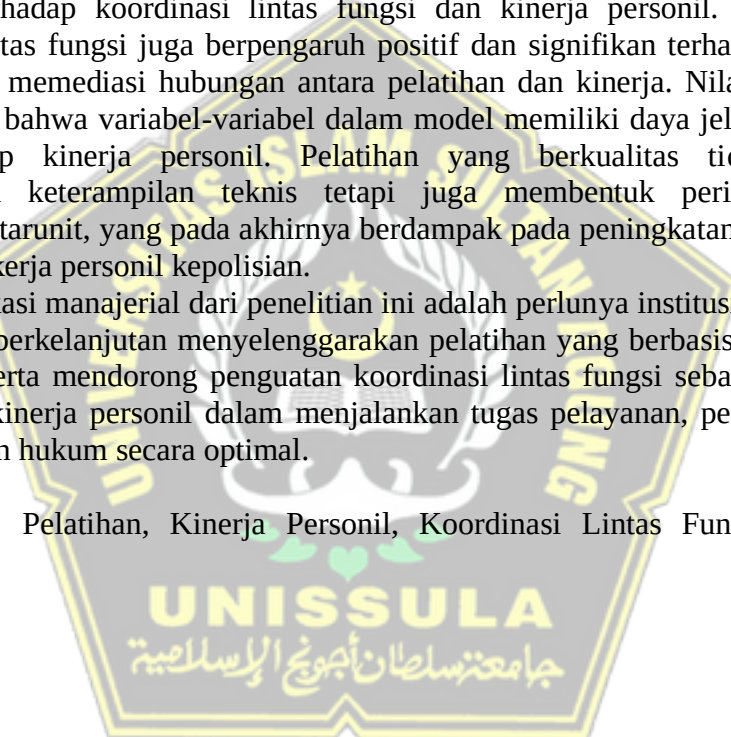
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja personil Polres Cirebon dengan koordinasi lintas fungsi sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya peningkatan kapasitas dan kolaborasi antar unit di lingkungan kepolisian guna menjawab tantangan operasional yang semakin kompleks dan dinamis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Sampel yang digunakan sebanyak 201 personil diambil secara sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap koordinasi lintas fungsi dan kinerja personil. Selain itu, koordinasi lintas fungsi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil serta memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja. Nilai R-square menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model memiliki daya jelaskan yang kuat terhadap kinerja personil. Pelatihan yang berkualitas tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membentuk perilaku kerja kolaboratif antarunit, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja personil kepolisian.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya institusi kepolisian untuk secara berkelanjutan menyelenggarakan pelatihan yang berbasis kebutuhan operasional serta mendorong penguatan koordinasi lintas fungsi sebagai strategi peningkatan kinerja personil dalam menjalankan tugas pelayanan, perlindungan, dan penegakan hukum secara optimal.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Personil, Koordinasi Lintas Fungsi, Polres Cirebon, PLS.



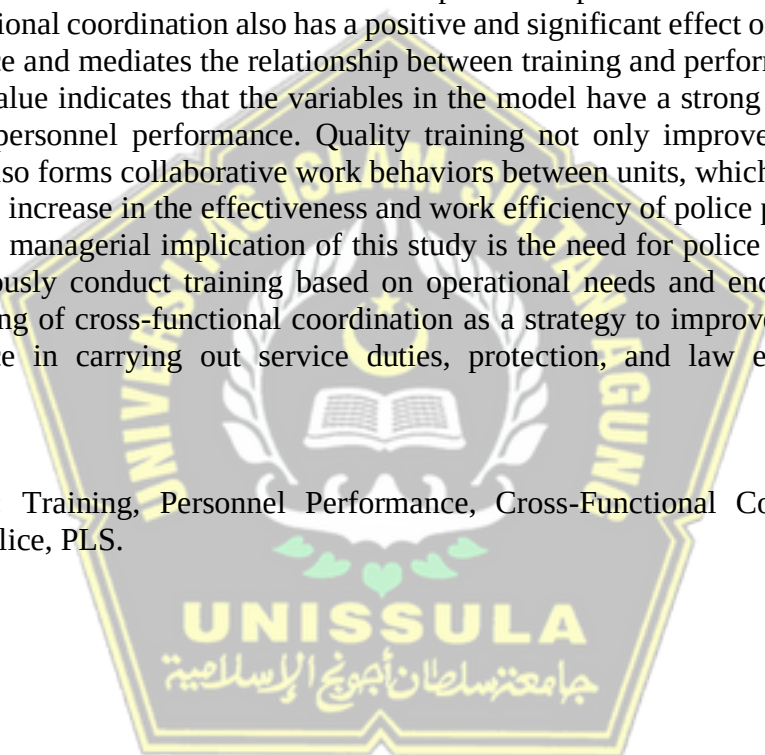
ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training on the performance of Cirebon Police personnel with cross-functional coordination as a mediation variable. The background of this research is the importance of capacity building and collaboration between units within the police to answer increasingly complex and dynamic operational challenges. This study uses a quantitative approach with an explanatory research method. The sample used was 201 personnel taken by census. Data was collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Square (PLS) approach through SmartPLS software.

The results of the study showed that training had a positive and significant effect on cross-functional coordination and personnel performance. In addition, cross-functional coordination also has a positive and significant effect on personnel performance and mediates the relationship between training and performance. The R-square value indicates that the variables in the model have a strong descriptive power on personnel performance. Quality training not only improves technical skills but also forms collaborative work behaviors between units, which ultimately impacts the increase in the effectiveness and work efficiency of police personnel.

The managerial implication of this study is the need for police institutions to continuously conduct training based on operational needs and encourage the strengthening of cross-functional coordination as a strategy to improve personnel performance in carrying out service duties, protection, and law enforcement optimally.

Keywords: Training, Personnel Performance, Cross-Functional Coordination, Cirebon Police, PLS.



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



Muhammad Rizky Auliansyah
NIM.20402400422

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kinerja Personil Kepolisian.....	8
2.2 Training.....	10
2.3 Kompetensi Profesional.....	12
2.5 Hubungan antar Variabel.....	15
2.5 Model Empirik Penelitian.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19

3.2	Sumber Data	19
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	20
3.4.	Populasi dan Sampel	21
3.5	Variabel dan Indikator	21
3.6.	Teknik Analisis Data	22
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	29
4.2	Hasil Penelitian.....	35
4.2.1	Hasil Outer Model (Measurement Model).....	35
4.2.4	Hasil Inner Model	41
4.2.3	Indirect Effect	42
4.2.4	Pengujian Hipotesis	44
4.2.5	R Square.....	46
4.3	Pembahasan	47
4.3.1	Pengaruh Pelatihan Kepolisian terhadap Kinerja Anggota.....	47
4.3.2	Pengaruh Koordinasi Lintas Fungsi terhadap Kinerja Anggota	48
4.3.3	Pengaruh Kinerja personil kepolisian terhadap Kinerja Anggota.....	49
BAB V PENUTUP		51
5.1	Kesimpulan	51
5.2	Implikasi Manajerial	52
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	53
5.4	Agenda Penelitian yang akan datang	53
DAFTAR PUSTAKA		55

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel Dan Indikator Penelitian 21

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	28
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Pelatihan Kepolisian	30
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Koordinasi Lintas Fungsi	32
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kinerja personil kepolisian	34
Tabel 4. 5 Pengukuran Reflektif	36
Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity	37
Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability	37
Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	18
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia menguraikan peran polisi sebagai aparat penegak hukum yang secara langsung berinteraksi dengan masyarakat, menghadapi berbagai fenomena. Undang-Undang tersebut menjelaskan fungsi kepolisian sebagai bagian dari pemerintahan negara dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Pasal 4 Undang-Undang tersebut

menegaskan bahwa tujuan kepolisian adalah menciptakan keamanan dalam negeri, melibatkan pemeliharaan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat, sambil menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Pasal 13 Undang-Undang tersebut menetapkan tugas pokok kepolisian, yang mencakup pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta pemberian perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas ini dianggap sebagai tantangan berat bagi setiap anggota polisi, terutama dengan adanya arus globalisasi, demokrasi, pasar bebas, kemajuan teknologi, dan tuntutan hak asasi manusia.

Syarat utama untuk mencapai kemampuan bersaing dan kemandirian dalam jajaran Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah perbaikan kinerja anggota polisi (Arif, 2021). Pelaksanaan kinerja anggota Polri didasarkan pada sistem manajemen kinerja yang diatur oleh Pasal 5 dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang penilaian kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sistem manajemen kinerja ini mencakup tahapan perencanaan kinerja, pemantauan kinerja, pelaksanaan penilaian kinerja, dan evaluasi kinerja.

Tuntutan terhadap Polri dari masyarakat Indonesia semakin meningkat, yang mengharapkan pelaksanaan tugas dan fungsi kepolisian sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat dilakukan secara

profesional, transparan, responsif, dan akuntabel. Sebagai respons terhadap ekspektasi masyarakat, Polri telah melakukan berbagai upaya pembenahan, penataan, penguatan, dan reformasi untuk menjadi institusi kepolisian yang profesional dan dipercaya masyarakat (Agustina et al., 2023).

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

Dalam konteks ini, Polri sebagai lembaga penanggung jawab keamanan dalam negeri perlu mempersiapkan personelnya untuk mengantisipasi perkembangan yang dinamis. Perubahan sikap dan perilaku anggota Polri menjadi kunci dalam menjawab tuntutan kepolisian yang demokratis, transparan, akuntabel, serta mengedepankan supremasi hukum dan hak asasi manusia (Gaussyah, 2012).

Kinerja personil merupakan aspek kunci dalam keberhasilan organisasi, termasuk institusi kepolisian, yang memiliki tugas berat dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya, personil kepolisian sering kali dihadapkan pada tantangan yang membutuhkan koordinasi lintas fungsi yang efektif, baik di dalam organisasi maupun dengan pihak eksternal. Koordinasi lintas fungsi menjadi penting karena kompleksitas tugas yang melibatkan berbagai unit kerja dengan

tanggung jawab dan spesialisasi yang berbeda. Efektivitas koordinasi ini sangat bergantung pada kompetensi profesional dan kesiapan personil yang memadai.

Pelatihan atau training telah lama diakui sebagai salah satu upaya utama untuk meningkatkan kompetensi profesional. Pelatihan yang terstruktur dengan pendekatan terkini tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membangun kemampuan untuk berkolaborasi lintas fungsi. Kompetensi profesional yang dihasilkan dari pelatihan ini memungkinkan personil kepolisian untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif, termasuk dalam menyelesaikan masalah yang kompleks dan dinamis di lapangan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja personil, terutama dalam menghadapi situasi yang membutuhkan sinergi antara berbagai fungsi di organisasi.

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

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

Koordinasi lintas fungsi melibatkan kerjasama dan komunikasi yang harmonis di antara berbagai unit atau fungsi khusus dalam sebuah organisasi kepolisian (Ayu, 2016). Kepolisian merupakan upaya yang melibatkan berbagai aspek, memerlukan integrasi yang lancar antara berbagai departemen, seperti patroli, investigasi, intelijen, keterlibatan masyarakat, dan unit administratif. Koordinasi lintas fungsi yang efektif sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja keseluruhan kepolisian.

Salah satu aspek kritis dari koordinasi lintas fungsi dalam kepolisian adalah berbagi informasi dan intelijen di antara berbagai unit (Utami, 2017). Pertukaran data yang tepat waktu dan akurat antara unit investigasi dan petugas patroli, misalnya, meningkatkan kemampuan untuk merespons dengan cepat terhadap ancaman atau aktivitas kriminal yang muncul. Aliran informasi ini juga membantu dalam mengembangkan strategi komprehensif untuk pencegahan kejahatan dan intervensi.

Selain itu, koordinasi sangat penting selama acara besar atau krisis, di mana berbagai unit dengan keahlian yang berbeda perlu bekerja bersama dengan lancar (Sokolowski, 2021). Misalnya, selama acara publik berskala besar atau situasi darurat, koordinasi antara unit pengendalian lalu lintas, tim manajemen kerumunan, dan unit investigasi menjadi sangat penting untuk memastikan keselamatan publik, mengelola kerumunan dengan efektif, dan mengatasi potensi masalah keamanan.

Selain itu, koordinasi lintas fungsi sangat penting dalam upaya kepolisian masyarakat (Ayu, 2016). Berinteraksi dengan masyarakat melibatkan kerjasama antara petugas lapangan, unit hubungan masyarakat, dan tim khusus lainnya yang fokus pada hubungan dan pemecahan masalah masyarakat. Dengan bekerja sama, unit-unit ini dapat mengatasi kekhawatiran masyarakat, membangun kepercayaan, dan menyesuaikan strategi kepolisian dengan kebutuhan spesifik setiap lingkungan.

Secara keseluruhan, koordinasi lintas fungsi dalam kepolisian adalah kunci untuk penegakan hukum yang efektif yang memungkinkan pendekatan yang komprehensif dan terkoordinasi terhadap pencegahan kejahatan, manajemen krisis, dan keterlibatan masyarakat. Melalui kerjasama yang lancar antara berbagai unit, organisasi kepolisian dapat meningkatkan responsivitas, efisiensi, dan dampak keseluruhan mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini merupakan penjabaran *research gap* antara peran kompetensi terhadap kinerja Personil. Maka rumusan masalah (*research problem*) *study* ini adalah “ Bagaimana peningkatan kinerja Personil melalui *training* dan kompetensi profesional dengan pengaruh *Koordinasi Lintas Fungsi*”, kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Koordinasi Lintas Fungsi ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja Personil?
3. Bagaimana pengaruh Koordinasi Lintas Fungsi terhadap kinerja Personil

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah menyusun model peningkatan kinerja Personil melalui *training* dalam konteks *Koordinasi Lintas Fungsi*. Sedangkan tujuan khusus adalah sebagaimana berikut :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Pelatihan Terhadap Koordinasi Lintas Fungsi.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Personil.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Koordinasi Lintas Fungsi terhadap kinerja Personil.

1.4. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi dan sumbangan bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumber informasi, referensi dan bahan pengambilan keputusan bagi pimpinan organisasi dalam usaha meningkatkan kinerja Personil sumber daya manusia khususnya anggota Polres Cirebon sebagai wujud usaha dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Personil Kepolisian

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya mencakup aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, dan hal ini berpengaruh pada sejauh mana kontribusi yang mereka berikan terhadap organisasi. Peningkatan kinerja Personil, baik pada tingkat individu maupun kelompok, menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Mathis & John H. Jackson, 2012).

Menurut Hidayani (2016) kinerja Personil dapat didefinisikan sebagai hasil-hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Definisi lain dari (Rahman Yudi Ardian, 2020) menggambarkan kinerja Personil sebagai pencapaian hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Personil organisasi mencerminkan tingkat pencapaian hasil dalam mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Manajemen kinerja Personil mencakup segala kegiatan yang bertujuan meningkatkan kinerja Personil perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja Personil dari individu dan kelompok kerja di dalamnya (Kadarisman, 2012). Sesuai dengan pendapat Dessler (2009), kinerja Personil (prestasi kerja) karyawan adalah hasil kerja aktual yang dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan

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

Kinerja personil kepolisian merupakan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat (Agustina et al., 2023). Sebagai aparat penegak hukum, kinerja personil kepolisian mencakup kemampuan mereka dalam merespons berbagai situasi, penanganan penyelidikan, kerja sama tim, serta interaksi positif dengan masyarakat (Anis et al., 2022).

Definisi ini juga dapat diperluas untuk mencakup aspek-aspek spesifik yang unik untuk kepolisian, seperti integritas, etika, dan keterlibatan aktif dalam upaya pencegahan kejahatan (Tinggi et al., 2019). Kinerja personil kepolisian juga dapat dinilai dari sejauh mana mereka dapat menjunjung tinggi hak asasi manusia, memberikan perlindungan yang adil, serta membangun hubungan positif dan berkelanjutan dengan masyarakat yang mereka layani (Agustina et al., 2023).

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

Sehingga dengan demikian definisi kinerja personil kepolisian disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat. Pengukuran kinerja personil kepolisian menggunakan 8 (delapan) indikator yaitu kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, kreativitas, kemandirian dan pengolahan administrasi (Prayoga et al., 2020).

2.2 Training

Pelatihan merujuk pada suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang terorganisir dan sistematis (Sloan & Paoline, 2021). Karyawan operasional diberikan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan teknik pengerjaan dan keterampilan yang spesifik demi mencapai tujuan tertentu. (Napitupulu, 2020) juga memberikan definisi serupa, menyebutkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses di mana

individu memperoleh kemampuan tertentu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dianggap terkait erat dengan berbagai tujuan organisasi dan dapat diartikan secara luas atau sempit.

Definisi lain yang disampaikan oleh (Fardaniah Abdul Aziz & Ahmad, 2011) menggambarkan pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis untuk mengubah perilaku para pegawai dalam satu arah, dengan tujuan meningkatkan pencapaian tujuan organisasional. Ramli et al (2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan menyeluruh, mencakup fungsi perencanaan, pengaturan, pengendalian, dan penilaian kegiatan umum atau latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai.

Sesuai dengan Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Polri, pelatihan diartikan sebagai upaya atau proses untuk memberikan, memelihara, dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan, dengan metode yang lebih mengutamakan praktek agar mahir atau terbiasa melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Dalam konteks kepolisian, pelatihan fungsi operasional Kepolisian ditujukan untuk meningkatkan kemampuan operasional, termasuk fungsi intelijen dan keamanan (intelkam), reserse kriminal, samapta, lalu lintas, bimbingan masyarakat (bimmas), dan narkoba.

Sehingga disimpulkan bahwa pelatihan diartikan sebagai upaya atau proses untuk memberikan, memelihara, dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan personil kepolisian dengan metode yang lebih mengutamakan

praktek agar mahir atau terbiasa melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Beberapa indikator metode pelatihan mencakup ketertarikan pada metode yang digunakan, harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan, fasilitas ruangan praktek yang memadai, dan kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan (Hasibuan, 2014).

2.3 Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merujuk pada kemampuan seseorang untuk menguasai materi secara luas dan mendalam, memungkinkan mereka memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh organisasi (Setiawan & Syaifuddin, 2020). Pentingnya kompetensi profesional sangat berdampak pada kualitas individu ketika menjalankan tugas pekerjaannya (Kristianty Wardany, 2020). Indah et al., (2018) juga menggambarkan kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran, atau tanggung jawab, yang melibatkan integrasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai pribadi. Selain itu, (Utami, 2017) menjelaskan bahwa kompetensi mencerminkan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja, termasuk aspek-aspek seperti motif, karakteristik pribadi, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian.

Ada lima karakteristik utama yang membentuk kompetensi (Robbins, 2002), yaitu pengetahuan (melibatkan masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem), keterampilan (kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan), konsep diri dan nilai-nilai (sikap, nilai-nilai, dan citra diri

seseorang), karakteristik pribadi (termasuk karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi), dan motif (emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan lain yang memicu tindakan).

Dalam konteks Islam, kompetensi diindikasikan oleh tingginya disiplin seseorang dalam menguasai dan melaksanakan suatu pekerjaan. Indikator utama dalam penelitian ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan disiplin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan dan keterampilan seseorang dalam bidang pekerjaannya yang terkait dengan pelaksanaan kinerja Personil yang efektif dan unggul dalam situasi kerja tertentu, sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator yang digunakan adalah pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif (Robbins, 2002).

2.4 Koordinasi Lintas Fungsi

Koordinasi lintas fungsi telah menjadi penyebaran yang cepat di berbagai organisasi, digunakan untuk meningkatkan koordinasi dan integrasi melintasi batas organisasi (Sokolowski, 2021). Hal ini terbukti dapat memangkas waktu perputaran dalam pengembangan produk (Foerstl et al., 2013).

Fungsi koordinasi lintas fungsi dianggap krusial untuk memenangkan persaingan menurut (Bendoly et al., 2012). Dalam pelaksanaan proyek rutin dan temporer, diperlukan kerjasama antar individu dari berbagai fungsi. Namun, terdapat perbedaan kepentingan dan pandangan yang tidak

terhindarkan ketika individu dari berbagai fungsi bekerja sama dalam suatu organisasi. Perbedaan ini dapat muncul dari orientasi berbeda dalam mencapai tujuan, hubungan perorangan, dan faktor-faktor luar (Li et al., 2022).

Membangun koordinasi lintas fungsi memerlukan peningkatan kepemimpinan dan keterampilan anggota tim, serta perlu adanya budaya organisasi yang lebih interaktif (Phong Nguyen, 2020). Hal ini diharapkan dapat mendukung upaya inovasi, yang merupakan bagian dari langkah-langkah yang diperlukan agar suatu organisasi dapat berkembang secara inovatif (Sokolowski, 2021).

Meskipun koordinasi lintas fungsi dapat memiliki berbagai bentuk, secara umum mereka terstruktur dengan hubungan terhadap sub unit lain dan dibentuk sebagai lapisan dasar untuk organisasi fungsional yang sudah ada (Phong Nguyen, 2020). Kelompok ini menyediakan integrasi multi-fungsi dan memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang muncul dari produk dan jasa yang inovatif. Namun, tantangan unik juga dapat timbul akibat perbedaan latar belakang, yang dapat mengakibatkan konflik karena sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Penciptaan kelompok koordinasi lintas fungsi dapat mengurangi waktu proyek dan memastikan penyelesaian proyek, terutama jika kelompok tersebut mewakili departemen atau bagian yang secara kritis terkait dengan penyelesaian proyek.

Secara keseluruhan, koordinasi lintas fungsi dapat dianggap sebagai hubungan terstruktur dengan hubungan kerjasama terhadap sub unit lain,

dibentuk sebagai lapisan dasar untuk organisasi fungsional yang sudah ada. Kelompok ini memberikan integrasi multi-fungsi dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang muncul dari produk dan jasa yang inovatif. Indikator koordinasi lintas fungsi dalam penelitian ini melibatkan hubungan dengan unit lain, membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya, dan saling membantu (taawudz). Koordinasi lintas fungsi ditempatkan di dasar konsep sinergi, di mana interaksi antara faktor-faktor individu dengan faktor-faktor lainnya dapat menghasilkan sesuatu yang lebih besar atau lebih kecil, lebih berpengaruh daripada individu bekerja sendiri (Ayu, 2016).

2.5. Hubungan antar Variabel

2.5.1. Pengaruh *training* terhadap kinerja personil

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

Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Shefani (2024) Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Pelatihan kerja tergolong masih sangat rendah untuk

mempengaruhi Kinerja. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Andayani & Hirawati (2021), dan tidak relevan dengan penelitian Fitri et al., (2023), Landra et al., (2023), dan Salju (2023).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H : Semakin baik pelaksanaan training personil maka akan
2 semakin baik kinerja personil

2.5.2. Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Personil

Hasil penelitian (Kristianty Wardany, 2020) menyebutkan bahwa persamaan regresi profesionalisme terhadap kinerja Personil berpengaruh sangat signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi profesionalisme individu semakin tinggi kinerja Personil individu tersebut. Hal ini selaras dengan hasil Penelitian (Nabela Selvi, Fitria Happy, 2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja Personil. Yang artinya bahwa semakin tinggi profesional kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi kinerja Personilnya. (Basori Alwi et al., 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Personil. Semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki SDM maka akan semakin meningkatkan kinerja Personil (Bondarenko et al., 2023).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H2 : Semakin baik kompetensi profesional maka akan semakin baik kinerja personil

2.5.3. Pengaruh *Koordinasi Lintas Fungsi* terhadap hubungan antara *training* dan kompetensi profesional terhadap kinerja Personil

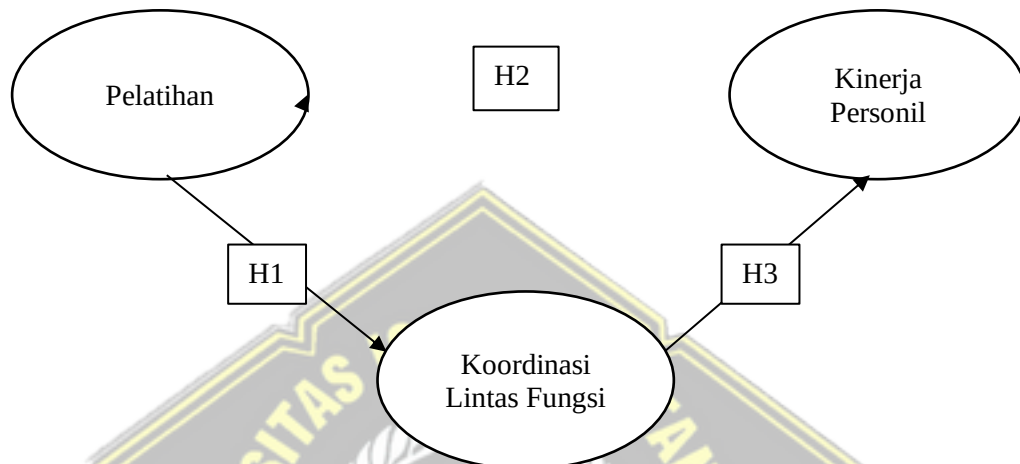
Koordinasi lintas fungsi dapat diimplementasikan dalam bentuk terstruktur, seperti kelompok kerja, yang dibentuk untuk membuat keputusan di tingkat rendah dalam hirarki organisasi (Foerstl et al., 2013). Kelompok ini memiliki hubungan dengan sub unit lainnya dan dirancang sebagai penutup dari organisasi fungsional yang ada. Mereka berfungsi sebagai kelompok perwakilan dengan setiap anggota memiliki kepentingan dan kewajiban terhadap sub unit lain dalam organisasi (Sokolowski, 2021). Kelompok kerja ini juga sering kali bersifat temporer dan berpengalaman dalam menangani konflik dengan harapan dapat mengurangi perputaran waktu, menciptakan pengetahuan, dan menyebarkan pembelajaran organisasi (Phong Nguyen, 2020).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H4 : Pengaruh *training* terhadap kinerja personil akan semakin kuat, jika personil memiliki kemampuan koordinasi lintas fungsi yang kuat. Sebaliknya, pengaruh *training* terhadap kinerja personil akan semakin lemah, jika personil memiliki kemampuan koordinasi lintas fungsi yang lemah

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan model empirik sebagaimana berikut :



Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

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

3.1 Jenis Penelitian

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

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Merupakan data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper & Emory,1998). Adapun sumber data primer di dapat dari opini responden yang diteliti, berupa jawaban tertulis dari beberapa kuesioner, hasil observasi terhadap obyek yang diteliti dan hasil pengujian. Data primer yang akan digali adalah identitas serta persepsi responden mengenai

variabel – variabel penelitian peningkatan kinerja Personil, *training*, *Koordinasi Lintas Fungsi*, dan kompetensi profesional.

3.2.2 Data Sekunder

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

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan adalah :

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

3.3.2 Penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner diserahkan secara langsung pada pimpinan tersebut dalam amplop dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah individu yang akan menjadi sasaran generalisasi dari hasil – hasil penelitian yang diperoleh dari sampel penelitian (Hadi,2000). Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Personil Polres Cirebon yang berjumlah 201 orang. Adapun metode pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*, artinya jumlah sampel sama dengan populasi.

3.5 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah peningkatan kinerja Personil sumber daya manusia (SDM), kualitas pengetahuan, *Koordinasi Lintas Fungsi* dan pengalaman dengan menggunakan definisi masing – masing variabel dijelaskan pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Variabel Dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja personil kepolisian pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat.	1. kepemimpinan, 2. jaringan sosial, 3. komunikasi, 4. pengendalian emosi, 5. integritas, 6. kreativitas, 7. kemandirian 8. pengolahan administrasi	Skala Likert 1 s/d 5
2.	Pelatihan Kepolisian	1. ketertarikan pada metode yang digunakan,	Skala Likert 1 s/d 5

	di upaya atau proses untuk memberikan, memelihara, dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan personil kepolisian dengan metode yang lebih mengutamakan praktek agar mahir atau terbiasa melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.	2. harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan, 3. fasilitas ruangan praktek yang memadai, 4. kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan	
3.	Koordinasi Lintas Fungsi hubungan terstruktur dengan hubungan kerjasama terhadap sub unit lain, dibentuk sebagai lapisan dasar untuk organisasi fungsional yang sudah ada.	1. hubungan dengan unit lain, 2. membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya, 3. saling membantu (taawudz).	Skala Likert 1 s/d 5

3.6. Teknik Analisis Data

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

a. Spesialisasi Model.

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

- 1) *Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau

measurement model, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya:

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

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

Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan :

- a) *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 1 sampai 4 indikator.
- b) *Discriminant Validity* yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of Avarage Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$\Sigma \lambda_1^2$$

AVE =

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

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

$$(\sum \lambda_i)^2$$

pc =

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

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

$$y_1 = \beta_1 x_1 + e$$

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

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

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

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

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

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *kweight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai *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* variable laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevante* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* , sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

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

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

b. Pengujian Hipotesis

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

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

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

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

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

$$Df = (\alpha; n-k)$$

3) Kriteria pengujian

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

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

c. Evaluasi Model.

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



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif di Polres Cirebon. 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 201 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	145	72.1 %
	Perempuan	56	29.9 %
Usia responden	19 – 24 tahun	52	25.9 %
	25 – 30 tahun	68	33.8 %
	31 – 35 tahun	45	22.4 %
	> 36 tahun	36	17.9 %
Tingkat pendidikan	SMA	80	39.8 %
	Diploma (D3)	42	20.9 %
	Sarjana (S1) Magister	70	34.8 %
	(S2)	9	4.5 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data table 4.1 karakteristik responden anggota Polres Cirebon, mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 145 orang atau sebesar 72,1%, sementara jumlah responden perempuan sebanyak 56 orang atau sebesar 29,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota Polres Cirebon

didominasi oleh laki-laki, yang sejalan dengan karakteristik umum di lingkungan kepolisian.

Berdasarkan usia, kelompok usia terbesar adalah responden berusia 25–30 tahun, yaitu sebanyak 68 orang atau sebesar 33,8%, diikuti oleh responden berusia 19–24 tahun sebanyak 52 orang atau sebesar 25,9%. Kemudian responden berusia 31–35 tahun berjumlah 45 orang atau sebesar 22,4%, dan yang paling sedikit adalah responden yang berusia lebih dari 36 tahun, yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 17,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Polres Cirebon berada dalam usia produktif, di mana usia ini biasanya identik dengan semangat kerja yang tinggi dan kesiapan fisik yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian.

Dari segi tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA, dengan jumlah 80 orang atau sebesar 39,8%. Selanjutnya, responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 70 orang atau sebesar 34,8%. Sementara itu, responden dengan latar belakang pendidikan Diploma (D3) berjumlah 42 orang atau sebesar 20,9%, dan yang memiliki gelar Magister (S2) sebanyak 9 orang atau sebesar 4,5%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Polres Cirebon berpendidikan minimal SMA, meskipun sudah terdapat cukup banyak yang memiliki pendidikan tinggi seperti Sarjana dan Magister. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengembangan kompetensi, khususnya melalui pendidikan lanjutan, masih perlu terus didorong untuk meningkatkan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas-tugas di lapangan.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para anggota terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Pelatihan Kepolisian, Koordinasi Lintas Fungsi, Kinerja personil kepolisian Dan Kinerja SDM. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu kategori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012).

$$RS = \frac{TT - TR}{\text{Skala}}$$

RS = Rentang Skala

TR = Skor terendah

TT = Skor tertinggi

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

$$5 - 1$$

$$= 5$$

$$= 1,33$$

Dengan demikian intervalnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Interval 1 – 2,33 Kategori Rendah
- Interval 2,34 – 3,67 Kategori Sedang/Cukup
- Interval 3,68 – 5 Kategori Tinggi

A. Variabel Pelatihan Kepolisian

Hasil tanggapan responden mengenai Pelatihan Kepolisian, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polres Cirebon berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Pelatihan Kepolisian 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 Pelatihan Kepolisian

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
Pl 1	Ketertarikan Pada Metode Yang Digunakan.	14	14	59	56	58	3.647	Sedang/Cukup
Pl 2	Harmonisasi Dengan Keberlanjutan Kegiatan Lapangan.	19	12	65	50	55	3.547	Sedang/Cukup
Pl 3	Fasilitas Ruangan Praktek Yang Memadai.	10	21	57	65	48	3.597	Sedang/Cukup
Pl 4	Kesesuaian Waktu Dengan Peserta Pelatihan.	10	18	67	56	50	3.587	Sedang/Cukup
Rata-rata							3.594	Sedang/Cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 data yang diperoleh dari hasil survei terhadap 201 responden di Polres Cirebon, tanggapan responden terhadap Pelatihan Kepolisian ditunjukkan dalam Tabel di atas. Dari hasil tersebut diketahui bahwa secara umum penilaian responden terhadap Pelatihan Kepolisian berada pada kategori Sedang/Cukup dengan nilai Mean sebesar 3.594. Indikator Ketertarikan Pada Metode Yang Digunakan memperoleh nilai rata-rata 3.647 dengan kategori Sedang/Cukup, yang berarti metode pelatihan yang diterapkan sudah cukup menarik bagi para peserta, namun masih terdapat ruang pengembangan agar lebih optimal lagi. Indikator Harmonisasi Dengan Keberlanjutan Kegiatan Lapangan mendapatkan nilai rata-rata 3.547, juga dalam kategori Sedang/Cukup, yang mengindikasikan bahwa kesinambungan antara kegiatan pelatihan dengan aktivitas lapangan sudah berjalan cukup baik namun perlu ditingkatkan untuk mencapai harmonisasi yang lebih efektif.

Pada indikator Fasilitas Ruangan Praktek Yang Memadai, responden memberikan nilai rata-rata 3.597 dengan kategori Sedang/Cukup. Hal ini

menandakan bahwa fasilitas yang disediakan dalam pelatihan sudah cukup menunjang kebutuhan peserta, meskipun masih ada potensi perbaikan dalam penyediaan sarana dan prasarana praktek. Terakhir, indikator Kesesuaian Waktu Dengan Peserta Pelatihan memperoleh nilai rata-rata 3.587 dengan kategori Sedang/Cukup, yang menunjukkan bahwa pengaturan waktu pelatihan sudah cukup sesuai dengan kebutuhan peserta namun masih bisa disesuaikan lebih baik lagi agar lebih efektif.

Secara keseluruhan, dari rata-rata nilai yang diperoleh (3.594) dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa Pelatihan Kepolisian di Polres Cirebon berada dalam kategori Sedang/Cukup. Hal ini menunjukkan bahwa responden merespon dengan cukup positif terhadap item-item yang berkaitan dengan pelatihan, meskipun demikian masih terdapat kebutuhan untuk melakukan evaluasi dan pengembangan lebih lanjut. Kategori Sedang/Cukup ini memberikan gambaran bahwa penting bagi organisasi kepolisian untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas pada masing-masing indikator pelatihan, agar nantinya dapat berkontribusi secara lebih maksimal dalam peningkatan kinerja, profesionalisme, serta kesiapan anggota kepolisian di lapangan.

B. Variabel Koordinasi Lintas Fungsi

Hasil tanggapan responden mengenai Koordinasi Lintas Fungsi, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polres Cirebon berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Koordinasi Lintas Fungsi 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 Koordinasi Lintas Fungsi

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
Klf 1	Hubungan dengan unit lain.	14	17	66	55	49	3.537	Sedang/Cukup
Klf 2	Membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya.	17	13	57	63	51	3.587	Sedang/Cukup
Klf 3	Saling membantu (taawudz).	14	15	52	58	62	3.692	Tinggi
Rata-rata							3.605	Sedang/Cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 data yang diperoleh pada Tabel 4.3 mengenai Tanggapan Responden terhadap Koordinasi Lintas Fungsi di Polres Cirebon, dari 201 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa sebagian besar responden menilai Koordinasi Lintas Fungsi berada pada kategori Sedang/Cukup dengan nilai Mean sebesar 3,605. Pada indikator pertama (Klf 1) mengenai hubungan dengan unit lain, rata-rata tanggapan responden menunjukkan kategori Sedang/Cukup dengan nilai Mean sebesar 3,537. Ini menunjukkan bahwa hubungan antar unit di Polres Cirebon sudah terjalin cukup baik, namun masih perlu penguatan untuk meningkatkan efektivitas koordinasi antar unit.

Untuk indikator kedua (Klf 2) yaitu membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya, responden juga memberikan penilaian dalam kategori Sedang/Cukup dengan Mean sebesar 3,587. Ini mengindikasikan bahwa komunikasi antar sub unit sudah berjalan cukup efektif, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan agar komunikasi bisa lebih intensif dan produktif dalam mendukung tugas-tugas kepolisian.

Sedangkan pada indikator ketiga (Klf 3) terkait saling membantu (taawudz), responden memberikan penilaian dengan kategori Tinggi dengan Mean sebesar 3,692. Penilaian ini menunjukkan bahwa semangat saling membantu antar unit sudah cukup kuat dan positif. Nilai ini lebih tinggi dibanding dua indikator lainnya, yang berarti bahwa budaya tolong-menolong sudah lebih tertanam dalam lingkungan kerja di Polres Cirebon.

Secara keseluruhan, kategori Sedang/Cukup dari rata-rata tanggapan responden memberikan gambaran bahwa koordinasi lintas fungsi di Polres Cirebon telah berjalan cukup baik, tetapi masih ada peluang untuk ditingkatkan, khususnya dalam aspek hubungan antar unit dan komunikasi antar sub unit. Dengan meningkatkan koordinasi lintas fungsi ini, diharapkan kinerja organisasi dapat lebih optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi kepolisian secara efektif.

C. Variabel Kinerja personil kepolisian

Hasil tanggapan responden mengenai Kinerja personil kepolisian, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polres Cirebon berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Kinerja personil kepolisian terdiri dari 8 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 Kinerja personil kepolisian

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	ST S	T S	N	S	SS	Mea n	Keterangan
Kpk 1	Kepemimpinan	13	17	7 5	3 8	58	3.552	Sedang/Cukup
Kpk 2	Jaringan Sosial	18	11	5 9	5 2	61	3.632	Sedang/Cukup

Kpk 3	Komunikasi	11	17	6 5	6 0	48	3.582	Sedang/Cukup
Kpk 4	Pengendalian Emosi	11	19	5 0	6 6	55	3.672	Sedang/Cukup
Kpk 5	Integritas	18	8	6 6	5 2	57	3.607	Sedang/Cukup
Kpk 6	Kreativitas	18	13	5 7	6 5	48	3.557	Sedang/Cukup
Kpk 7	Kemandirian	18	13	5 7	6 5	48	3.557	Sedang/Cukup
Kpk 8	Pengolahan Administrasi	11	17	6 4	5 5	54	3.617	Sedang/Cukup
Rata-rata							3.597	Sedang/Cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 data tanggapan responden terhadap kinerja personil kepolisian di Polres Cirebon, diketahui bahwa dari 201 responden yang diambil sebagai sampel, sebagian besar memberikan penilaian kategori Sedang/Cukup (Mean 3,597). Penilaian ini tercermin dari seluruh indikator yang diukur, yaitu Kepemimpinan, Jaringan Sosial, Komunikasi, Pengendalian Emosi, Integritas, Kreativitas, Kemandirian, dan Pengolahan Administrasi. Seluruh indikator memperoleh rata-rata skor di kisaran 3,5 hingga 3,6, yang berarti menurut pandangan responden, kinerja personil sudah cukup baik namun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Kategori Sedang/Cukup ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja personil sudah memenuhi harapan dasar, perlu adanya upaya yang lebih intensif untuk mendorong kualitas pelayanan dan profesionalisme ke tingkat yang lebih tinggi.

Kategori Sedang/Cukup pada tanggapan responden memberikan makna penting bagi organisasi kepolisian, khususnya di Polres Cirebon, untuk lebih fokus pada pengembangan aspek-aspek yang dinilai. Misalnya, indikator Pengendalian Emosi dan Jaringan Sosial memiliki mean relatif lebih tinggi, namun indikator lain

seperti Kreativitas dan Kemandirian memerlukan perhatian lebih agar kinerja dapat terus ditingkatkan. Dengan memahami hasil ini, Polres Cirebon diharapkan dapat merancang program pelatihan atau pengembangan kompetensi yang lebih terfokus pada indikator-indikator yang masih perlu diperbaiki sehingga kinerja personil secara keseluruhan dapat mencapai kategori Baik atau Sangat Baik di masa mendatang.

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	Sig n Off	Keterangan
Pelatihan Kepolisian	Pl 1	Ketertarikan pada metode yang digunakan.	0.802	28.633	0.70	Valid
	Pl 2	Harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan.	0.804	29.590		
	Pl 3	Fasilitas ruangan praktek yang memadai.	0.816	32.648		
	Pl 4	Kesesuaian waktu dengan	0.815	31.578		

		peserta pelatihan.				
Koordinasi Lintas Fungsi	Klf 1	Hubungan dengan unit lain.	0.882	34.369	0.70	Valid
	Klf 2	Membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya.	0.868	47.626		
	Klf 3	Saling membantu (taawudz).	0.839	35.567		
Kinerja personil kepolisian	Kpk 1	Kepemimpinan	0.744	22.771	0.70	Valid
	Kpk 2	Jaringan sosial	0.802	29.108		
	Kpk 3	Komunikasi	0.761	25.078		
	Kpk 4	Pengendalian emosi	0.794	29.739		
	Kpk 5	Integritas	0.762	23.314		
	Kpk 6	Kreativitas	0.798	28.983		
	Kpk 7	Kemandirian	0.736	22.430		
	Kpk 8	Pengolahan administrasi	0.774	25.954		

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity

Variabel	Avarange Variance Extracted (AVE)	Sign off
Pelatihan Kepolisian	0.655	0.50
Koordinasi Lintas Fungsi	0.711	0.50
Kinerja personil kepolisian	0.596	0.50

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Sign off	Kesimpulan
Pelatihan Kepolisian	0.883	0.70	Reliabel
Koordinasi Lintas Fungsi	0.881	0.70	Reliabel
Kinerja personil kepolisian	0.922	0.70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Variabel Pelatihan Kepolisian diukur oleh 4 (empat) item pengukuran yang valid dengan nilai outer loading berkisar antara 0.802 – 0.816. Rentang nilai tersebut menunjukkan bahwa keempat item pengukuran memiliki kontribusi yang baik dan valid dalam mencerminkan variabel Pelatihan Kepolisian. Tingkat

reliabilitas variabel ini dapat diterima, yang ditunjukkan oleh nilai Composite Reliability sebesar 0.883, lebih besar dari batas minimum 0.70, sehingga variabel ini reliabel.

Selain itu, tingkat validitas konvergen yang diukur menggunakan Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan nilai 0.655, lebih besar dari 0.50. Ini berarti validitas konvergen telah terpenuhi dengan baik. Secara keseluruhan, variasi item pengukuran yang dikandung oleh variabel mencapai 65,5%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar varians dari indikator dapat dijelaskan oleh variabel ini.

Di antara keempat item pengukuran tersebut, PI 3 (Fasilitas ruangan praktek yang memadai) memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar 0.816, disusul oleh PI 4 (Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan) dengan nilai 0.815. Nilai outer loading yang tinggi pada kedua item ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai dan kesesuaian waktu pelaksanaan pelatihan sangat berpengaruh dalam mencerminkan pelaksanaan Pelatihan Kepolisian di Polres Cirebon.

Oleh karena itu, PI 3 dan PI 4 adalah item pengukuran yang perlu dipertahankan karena telah menunjukkan kinerja yang sangat baik. Sedangkan item lainnya seperti PI 1 (Ketertarikan pada metode yang digunakan) dan PI 2 (Harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan) meskipun sudah valid, masih perlu ditingkatkan untuk lebih mengoptimalkan pelatihan, terutama dalam hal menyesuaikan metode pelatihan dengan kebutuhan peserta serta memperkuat keberlanjutan kegiatan lapangan.

Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan di Polres Cirebon sudah berjalan dengan cukup baik dari sisi fasilitas dan pengaturan waktu, namun perlu peningkatan lebih lanjut dalam aspek metode pelatihan dan harmonisasi kegiatan untuk mendukung kinerja kepolisian secara menyeluruh.

Variabel Koordinasi Lintas Fungsi diukur melalui 3 (tiga) item pengukuran yang valid dengan nilai outer loading berkisar antara 0.839 – 0.882, yang berarti semua item tersebut valid dalam merepresentasikan pengukuran variabel ini. Tingkat reliabilitas variabel sangat baik dengan nilai Composite Reliability sebesar 0.881 (> 0.70), sehingga dinyatakan reliabel.

Validitas konvergen juga telah terpenuhi dengan nilai AVE sebesar 0.711 (> 0.50), menandakan bahwa konstruk ini memiliki validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan, variasi item pengukuran yang dikandung oleh variabel ini mencapai 71,1%.

Di antara ketiga item pengukuran tersebut, Klf 1 (Hubungan dengan unit lain) memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar 0.882, diikuti oleh Klf 2 (Membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya) sebesar 0.868. Ini menunjukkan bahwa hubungan dan komunikasi lintas unit menjadi kekuatan utama dalam koordinasi lintas fungsi di Polres Cirebon.

Dengan demikian, item pengukuran Klf 1 dan Klf 2 perlu dipertahankan dan diperkuat. Sedangkan item Klf 3 (Saling membantu/taawudz) juga sudah baik, namun perlu tetap dijaga konsistensinya untuk memperkuat budaya saling membantu di lingkungan kerja.

Variabel Kinerja personil kepolisian diukur oleh 8 (delapan) item pengukuran yang valid dengan nilai outer loading berkisar antara 0.736 – 0.802, menunjukkan bahwa semua item valid mencerminkan pengukuran kinerja personil kepolisian. Variabel ini juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, ditunjukkan oleh Composite Reliability sebesar 0.922 (> 0.70), yang berarti sangat reliabel.

Validitas konvergen ditunjukkan oleh nilai AVE sebesar 0.596 (> 0.50), yang berarti konstruk ini memenuhi syarat validitas konvergen. Secara keseluruhan, variasi item pengukuran yang dikandung oleh variabel ini mencapai 59,6%.

Di antara delapan item pengukuran, Kpk 2 (Jaringan sosial) memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar 0.802, diikuti oleh Kpk 4 (Pengendalian emosi) sebesar 0.794. Ini menunjukkan bahwa jaringan sosial dan kemampuan pengendalian emosi personil merupakan aspek penting dalam menunjang kinerja mereka di Polres Cirebon.

Oleh karena itu, item pengukuran Kpk 2 dan Kpk 4 perlu dipertahankan dan dikembangkan lebih lanjut. Sementara itu, item lain seperti Kpk 7 (Kemandirian) dan Kpk 1 (Kepemimpinan) yang memiliki nilai outer loading relatif lebih rendah tetap perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan agar kinerja personil semakin optimal.

4.2.4 Hasil Inner Model

Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients

Variabel	Original Sample	Mean of subsamples	Standard deviation	T-statistic	P-value	Hasil
H1 Pelatihan Kepolisian -> Koordinasi Lintas Fungsi	0.812	0.810	0.029	28.119	0.000	Positif signifikan
H2 Pelatihan Kepolisian -> kinerja Personil	0.478	0.479	0.044	10.764	0.000	Positif signifikan
H3 Koordinasi Lintas Fungsi -> kinerja Personil	0.472	0.471	0.045	10.420	0.000	Positif signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

H1 : Dari tabel di atas, nilai Original Sample untuk hubungan antara Pelatihan Kepolisian dan Koordinasi Lintas Fungsi adalah 0.812, yang menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Nilai P-value sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan, karena $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kepolisian memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap Koordinasi Lintas Fungsi. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diterima oleh anggota kepolisian, semakin meningkat koordinasi lintas fungsi di Polres Cirebon. Pelatihan yang efektif mampu memperkuat kolaborasi dan kerjasama antar fungsi-fungsi yang ada, yang sangat mendukung operasional di lapangan.

H2 : Untuk hubungan antara Pelatihan Kepolisian dan Kinerja Personil, nilai Original Sample yang diperoleh adalah 0.478. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara kedua variabel, meskipun tidak sebesar pengaruh antara Pelatihan Kepolisian dan Koordinasi Lintas Fungsi. Nilai P-value yang sangat kecil (0.000) mengindikasikan bahwa hubungan ini juga signifikan. Oleh karena

itu, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kepolisian memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil di Polres Cirebon. Artinya, pelatihan yang diberikan kepada personil kepolisian meningkatkan kemampuan dan performa mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Pelatihan yang berkualitas memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu personil di lapangan.

H3 : Dalam hubungan antara Koordinasi Lintas Fungsi dan Kinerja Personil, nilai Original Sample adalah 0.472. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang cukup signifikan meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan pengaruh Pelatihan Kepolisian terhadap Kinerja Personil. Nilai P-value sebesar 0.000 juga menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Koordinasi Lintas Fungsi berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil. Artinya, jika koordinasi antar fungsi di Polres Cirebon berjalan dengan baik, maka akan berkontribusi pada peningkatan kinerja personil. Koordinasi yang efektif memungkinkan personil untuk bekerja dengan lebih efisien dan harmonis, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas.

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.972. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima.

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Pelatihan Kepolisian terhadap kinerja Personil melalui Koordinasi Lintas Fungsi.	9.696	0.000	Mendukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, analisis statistik dilakukan untuk menilai hubungan antara variabel "Pelatihan Kepolisian" terhadap "Kinerja Personil" melalui variabel mediasi "Koordinasi Lintas Fungsi." Analisis ini menggunakan dua kriteria utama: T-statistics dan P-Value. Kriteria T-statistics dipenuhi apabila nilai T-statistics melebihi ambang batas 1.972, yang menunjukkan kekuatan hubungan antarvariabel. Sementara itu, kriteria P-Value menilai signifikansi statistik, di mana hubungan dianggap signifikan jika P-Value kurang dari 0.05.

Pada tabel di atas Pelatihan Kepolisian terhadap Kinerja Personil melalui Koordinasi Lintas Fungsi, nilai T-statistics yang diperoleh sebesar 9.696 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan Kepolisian dengan Kinerja Personil melalui Koordinasi Lintas Fungsi. Nilai T-statistics yang jauh lebih tinggi dari ambang batas 1.972 ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik. Selain itu, nilai P-Value sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan tersebut sangat signifikan. Artinya, pelatihan kepolisian terbukti memiliki dampak positif yang kuat terhadap kinerja personil melalui perbaikan dalam koordinasi lintas fungsi. Dengan kata lain, pelatihan kepolisian yang diberikan kepada personil dapat meningkatkan kinerja mereka, terutama melalui peningkatan koordinasi antar fungsi di dalam organisasi. Pelatihan yang efektif dapat memperbaiki komunikasi dan kerjasama antar berbagai bagian, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja personil secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, pelatihan kepolisian terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personil melalui koordinasi lintas fungsi. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa pelatihan yang diberikan dapat memperbaiki koordinasi lintas fungsi dalam organisasi kepolisian, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja personil. Oleh karena itu, pelatihan kepolisian perlu menjadi salah satu prioritas dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di kepolisian, guna menciptakan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugas kepolisian.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Pelatihan Kepolisian Terhadap Koordinasi Lintas Fungsi

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai T-statistik sebesar 28.119 yang lebih besar dari nilai T-tabel yang umumnya adalah 1.972. Nilai p-value yang diperoleh adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan Kepolisian dan Koordinasi Lintas Fungsi sangat signifikan secara statistik.

Penjelasan ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pelatihan Kepolisian terhadap peningkatan Koordinasi Lintas Fungsi. Pelatihan Kepolisian yang efektif dapat meningkatkan hubungan antar unit dan membangun komunikasi yang baik antar bagian dalam organisasi kepolisian, yang pada gilirannya meningkatkan koordinasi lintas fungsi di Polres Cirebon.

Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang berarti Pelatihan Kepolisian memiliki pengaruh signifikan terhadap Koordinasi Lintas Fungsi.

2. Pengaruh Pelatihan Kepolisian Terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian menunjukkan nilai T-statistik sebesar 10.764 yang jauh lebih besar dari nilai T-tabel (1.972), dengan nilai p-value sebesar 0.000 yang juga lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Pelatihan Kepolisian terhadap Kinerja Personil di Polres Cirebon.

Penjelasan ini berarti bahwa pelatihan yang diterima oleh personil kepolisian secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Kemampuan dan keterampilan yang didapat dari pelatihan meningkatkan efektivitas tugas personil kepolisian dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Berdasarkan hasil ini, hipotesis H2 diterima, yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kepolisian memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil.

3. Pengaruh Koordinasi Lintas Fungsi Terhadap Kinerja Personil

Pada uji pengaruh antara Koordinasi Lintas Fungsi dan Kinerja Personil, diperoleh nilai T-statistik sebesar 10.420 yang lebih besar dari nilai T-tabel (1.972), serta p-value sebesar 0.000 yang menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan. Artinya, hubungan antara koordinasi yang baik antar fungsi dan peningkatan kinerja personil adalah sangat kuat.

Penjelasan ini menunjukkan bahwa koordinasi yang baik antar unit di Polres Cirebon sangat mempengaruhi kinerja personil. Dengan adanya komunikasi yang lancar dan kerja sama antar bagian, personil dapat bekerja lebih efektif dan efisien, yang berujung pada peningkatan kinerja mereka.

Dengan demikian, hipotesis H3 diterima, yang berarti bahwa Koordinasi Lintas Fungsi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Personil.

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
Koordinasi Lintas Fungsi	0.657
kinerja Personil	0.816

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Untuk variabel Koordinasi Lintas Fungsi, nilai R-Square sebesar 0.657 menunjukkan bahwa Koordinasi Lintas Fungsi dapat menjelaskan atau menerangkan variasi dari variabel yang terlibat dalam penelitian ini sebesar 65.7%. Artinya, 65.7% variasi dalam kinerja yang terkait dengan koordinasi lintas fungsi dapat dipengaruhi oleh faktor ini. Sisa 34.3% variasi kinerja lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, atau faktor-faktor eksternal yang mungkin turut berkontribusi.

Sedangkan untuk Kinerja Personil, nilai R-Square sebesar 0.816 menunjukkan bahwa Koordinasi Lintas Fungsi dan Kinerja Personil dapat menerangkan variasi variabel Kinerja Personil sebesar 81.6%. Dengan kata lain, kedua faktor ini berperan signifikan dalam menjelaskan seberapa baik kinerja personil kepolisian di Polres Cirebon. Sisa 18.4% variasi kinerja personil lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, kedua nilai R-Square ini menunjukkan bahwa variabel Koordinasi Lintas Fungsi dan Kinerja Personil memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan efektivitas personil di Polres Cirebon, dengan sebagian besar variasinya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini. Namun, masih ada kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pelatihan Kepolisian terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil analisis, variabel Pelatihan Kepolisian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Koordinasi Lintas Fungsi dengan nilai estimasi sampel sebesar 0,812. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada personil kepolisian, semakin baik pula koordinasi yang terjalin antar unit kepolisian di Polres Cirebon. Pelatihan kepolisian yang efektif mencakup peningkatan kemampuan komunikasi, pemahaman terhadap tugas lintas fungsi, dan keterampilan dalam bekerja sama antarunit. Oleh karena itu, pelatihan yang berkualitas berperan penting dalam meningkatkan sinergi antar bagian di kepolisian.

Rata-rata nilai subsampel sebesar 0,810 yang sangat mendekati estimasi sampel menunjukkan bahwa hasil ini konsisten. Standar deviasi sebesar 0,029 menunjukkan bahwa variasi antar data cukup kecil, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang serupa terkait hubungan antara pelatihan kepolisian dan koordinasi lintas fungsi. T-statistik yang sebesar 28,119 jauh melebihi nilai t tabel (1,972), menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan. P-value sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05, mengonfirmasi bahwa pengaruh Pelatihan Kepolisian terhadap Koordinasi Lintas Fungsi adalah signifikan.

Penelitian oleh Harahap (2024) juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa pelatihan kepolisian dapat memperbaiki koordinasi antarunit di kepolisian. Dengan meningkatkan keterampilan anggota dalam berkomunikasi dan berkolaborasi, maka akan terjalin koordinasi yang lebih baik antara unit-unit yang berbeda, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi kepolisian.

4.3.2 Pengaruh Koordinasi Lintas Fungsi terhadap Kinerja Anggota

Pelatihan Kepolisian juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian dengan nilai estimasi sampel sebesar 0,478. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelatihan yang diterima oleh personil kepolisian, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan, fasilitas yang memadai, dan waktu yang tepat untuk peserta, akan memberikan dampak yang besar terhadap kualitas kinerja personil di Polres Cirebon.

Rata-rata nilai subsampel sebesar 0,479 menunjukkan konsistensi dengan estimasi sampel, sementara standar deviasi sebesar 0,044 mengindikasikan bahwa hasil ini memiliki tingkat distribusi yang kecil, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden sepakat bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. T-statistik sebesar 10,764, yang lebih besar dari nilai t tabel (1,972), serta p-value yang sebesar 0,000, mendukung hipotesis bahwa pelatihan kepolisian berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Oleh karena itu, hipotesis bahwa pelatihan kepolisian dapat meningkatkan kinerja personil kepolisian diterima.

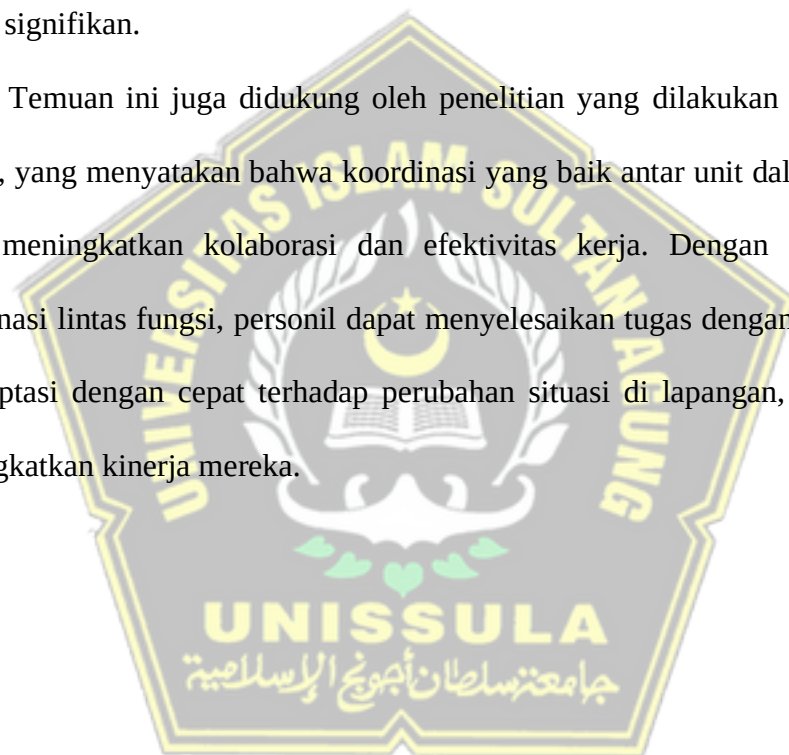
Penelitian oleh Rahayu dan Dimas (2023) juga menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan personil kepolisian, yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka dalam tugas lapangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan di Polres Cirebon, yang menunjukkan pentingnya pelatihan dalam mendorong kinerja yang lebih baik dari personil kepolisian.

4.3.3 Pengaruh Kinerja personil kepolisian terhadap Kinerja Anggota

Koordinasi Lintas Fungsi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian dengan nilai estimasi sampel sebesar 0,472. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik koordinasi antara berbagai unit dalam kepolisian, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh personil. Koordinasi lintas fungsi yang efektif memungkinkan personil untuk bekerja sama lebih baik, saling mendukung, dan berbagi informasi dengan unit-unit lain dalam organisasi kepolisian, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka di lapangan.

Rata-rata nilai subsampel sebesar 0,471 yang mendekati estimasi sampel dan standar deviasi sebesar 0,045 menunjukkan bahwa hasil ini cukup konsisten di antara responden. T-statistik sebesar 10,420 yang jauh lebih besar dari nilai t tabel (1,972) mengindikasikan bahwa hubungan antara koordinasi lintas fungsi dan kinerja personil sangat signifikan. P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang mendukung bahwa pengaruh koordinasi lintas fungsi terhadap kinerja personil adalah signifikan.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2022), yang menyatakan bahwa koordinasi yang baik antar unit dalam kepolisian dapat meningkatkan kolaborasi dan efektivitas kerja. Dengan meningkatkan koordinasi lintas fungsi, personil dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan situasi di lapangan, dan akhirnya meningkatkan kinerja mereka.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. **Pelatihan Kepolisian** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Koordinasi Lintas Fungsi**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada personil kepolisian, semakin baik pula koordinasi yang terjalin antar unit di Polres Cirebon. Pelatihan yang efektif, seperti peningkatan keterampilan komunikasi dan pemahaman terhadap tugas lintas fungsi, dapat memperkuat hubungan antarunit dan meningkatkan kerjasama yang lebih efisien dalam organisasi.
2. **Pelatihan Kepolisian** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Personil Kepolisian**. Semakin efektif pelatihan yang diterima oleh personil kepolisian, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pelatihan yang berkualitas memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kemampuan personil, yang berdampak pada kualitas kinerja mereka dalam melaksanakan tugas di lapangan.
3. **Koordinasi Lintas Fungsi** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Personil Kepolisian**. Meningkatnya koordinasi antara unit-unit yang ada di kepolisian berkontribusi pada peningkatan kinerja personil. Kerja sama yang baik antar unit memfasilitasi aliran informasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas kepolisian.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh instansi Kantor Kecamatan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen kepolisian harus memastikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada personil tidak hanya relevan dengan tugas lapangan, tetapi juga mendukung pengembangan kemampuan komunikasi, kerjasama, dan pemahaman antarunit. Mengingat pentingnya pelatihan yang efektif, disarankan agar pelatihan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan personil dan perkembangan teknologi serta metode kerja terkini.
2. Manajemen harus lebih menekankan pentingnya komunikasi dan kolaborasi antar unit, dengan menciptakan lingkungan yang mendukung saling membantu dan berbagi informasi secara lebih efektif. Ini dapat dilakukan dengan membangun saluran komunikasi yang lebih terbuka antar unit dan memperkuat hubungan kerja antara sub-unit yang ada, sehingga personil dapat lebih cepat bertindak dan menyelesaikan tugas dengan efisien.
3. Untuk mencapai kinerja yang optimal, Polres Cirebon perlu untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendorong peningkatan keterampilan teknis dan emosional personil melalui pelatihan berkelanjutan, serta memperkuat koordinasi antar unit. Mengingat bahwa pengaruh pelatihan dan koordinasi lintas fungsi terhadap kinerja personil sangat signifikan, investasi dalam kedua aspek ini akan memberikan dampak yang besar terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, fokus manajerial harus ditempatkan pada penguatan program pelatihan yang lebih

terintegrasi dan peningkatan koordinasi antarunit guna menciptakan sistem kepolisian yang lebih efisien, responsif, dan profesional.

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. Penelitian ini hanya dilakukan di satu lokasi, yaitu Polres Cirebon, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi untuk Polres di daerah lain dengan konteks yang berbeda. Variasi dalam karakteristik masing-masing daerah, seperti budaya organisasi, kebijakan lokal, dan tantangan lapangan yang berbeda, dapat mempengaruhi temuan ini.
2. Pengukuran kinerja yang bergantung pada persepsi responden, yang bisa saja dipengaruhi oleh bias pribadi atau subjektivitas dalam menilai kinerja. Faktor-faktor eksternal yang mungkin turut mempengaruhi kinerja personil, seperti kondisi sosial, politik, atau sumber daya yang tersedia, juga tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

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

- Agustina, S., Andika Darma, W., Fajar, V. F., Maulana, D., Fachrie, M., & Putra, P. (2023). KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL UMUM (DITRESKRIMUM) MELALUI 13 KOMPONEN PENILAIAN DI KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA SELATAN. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)* , 5(2), 151–170.
- Anis, R., Made, I., Dirgantara, B., & Harsasi, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3, 1011–1022. <http://jurnaledukasia.org>
- Arif, M. (2021). Tugas dan fungsi kepolisian dalam perannya sebagai penegak hukum menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 13(1), 91–101.
- Ayu, R. C. (2016). *PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KEMAMPUAN INDIVIDU DAN KOMPETENSI PROFESI DENGAN PENGARUH EFEK MODERASI KOORDINASI LINTAS FUNGSI*. . Unissula Semarang.
- Basori Alwi, I., Machali Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru melalui Variabel Kontrol Etos Kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya, I., & Machali UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru melalui Variabel Kontrol Etos Kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 6(2).

- Bendoly, E., Bharadwaj, A., & Bharadwaj, S. (2012). Complementary drivers of new product development performance: Cross-functional coordination, information system capability, and intelligence quality. *Production and Operations Management*, 21(4), 653–667. <https://doi.org/10.1111/j.1937-5956.2011.01299.x>
- Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Sydorchuk, N., Dzhezhyk, O., Boichuk, I., Kalashnik, N., Kozlovets, M., Slyusar, V., Pavlenko, V., Biruk, N., Verbovskiy, I., & Bloshchynskiy, I. (2023). Professional Skills and Competencies of the Future Police Officers. *International Journal of Applied Exercise Physiology Wwww.Ijaep.Com*, 9(5). www.ijaep.com
- Fardaniah Abdul Aziz, S., & Ahmad, S. (2011). Stimulating training motivation using the right training characteristic. *Industrial and Commercial Training*, 43(1), 53–61. <https://doi.org/10.1108/00197851111098171>
- Foerstl, K., Hartmann, E., Wynstra, F., & Moser, R. (2013). Cross-functional integration and functional coordination in purchasing and supply management: Antecedents and effects on purchasing and firm performance. *International Journal of Operations and Production Management*, 33(6), 689–721. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-09-2011-0349>
- Gaussyah, M. (2012). Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri menuju Profesionalisme. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 14(3), 361–375.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah* (revisi). PT. BumiAksara.

- Hidayani, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008(Apr-2016), 1–86.
- Indah, O. :, Utami, H., Hasanah, A., Tarbiyah, F., Keguruan, I., Sunan, U., & Yogyakarta, K. (2018). *KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM PENERAPAN PEMBELAJARAN TEMATIK DI SD NEGERI MAGUWO HARJO 1 YOGYAKARTA*. 2(2), 121–139.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kristianty Wardany, D. (2020). *KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU*. 1(2), 73–82.
<https://ejurnal.unma.ac.id/index.php/madinasika>
- Laing, I. F. (2021). THE IMPACT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON WORKER PERFORMANCE AND PRODUCTIVITY IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS: A CASE STUDY OF GHANA PORTS AND HARBOURS AUTHORITY. In © *International Research Journal Publishers* (Vol. 2, Issue 2).
www.irjp.org
- Li, S., Wang, K., Huo, B., Zhao, X., & Cui, X. (2022). The impact of cross-functional coordination on customer coordination and operational performance: an information processing view. *Industrial Management and Data Systems*, 122(1), 167–193. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2021-0265>
- Mathis, R., & John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. , (immy Sadeli & Bayu. Prawira Hie, Eds.; 1st ed., Vol. 1). alamba Empat.

- Nabela Selvi, Fitria Happy, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 12–16.
- Napitupulu, R. H. M. (2020). The Relationship Between Education, Training, and Civil Servant Lecturers Competency. *Journal of Business Management Review*, 1(2), 121–132. <https://doi.org/10.47153/jbmr12.202020>
- Nguyen, C., & Duong, A. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3), 373–386.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Norman, C. (1971). Education & training. *Education + Training*, 13(12), 397. <https://doi.org/10.1108/eb016254>
- Onyango, J. W., & Wanyoike, D. M. (2014). EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A SURVEY OF HEALTH WORKERS IN SIAYA COUNTY, KENYA. In *European Journal of Material Sciences* (Vol. 1, Issue 1). www.ea-journals.org
- Onyeador, I. N., Hudson, S. kiera T. J., & Lewis, N. A. (2021). Moving Beyond Implicit Bias Training: Policy Insights for Increasing Organizational Diversity. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 8(1), 19–26. <https://doi.org/10.1177/2372732220983840>

- Phong Nguyen, N. (2020). The effects of cross-functional coordination and competition on knowledge sharing and organisational innovativeness: A qualitative study in a transition economy. *Journal of Intelligence Studies in Business*, 1(1). <https://ojs.hh.se/>
- Prayoga, A., Serengseng Sawah, J., Selatan, J., & Nursari, Src. (2020). Evaluasi Kinerja Kepolisian Berdasarkan Kriteria Pengguna Menggunakan Metode Smart (Studi Kasus Polsek Makasar Jakarta Timur). In *Journal of Informatics and Advanced Computing* (Vol. 1, Issue 1).
- Rahman Yudi Ardian. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* , 4(2).
- Ramli, R., Lantara, N. F., & Arif, M. (2023). Improving the Performance of Brimob Personnel: The Role of Reward, Training, and Professionalism. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i3.107>
- Reza Aulia, M. (2023). DIGITAL COMPETENCIES AND EXPERIENCE IN PARTNERSHIP PROGRAM ON SMEs PERFORMANCE. *Jrssem.Publikasiindonesia.Id*, 02(7), 1416–1425. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v2i07.385>
- Riadi, M., & Kurniawati, D. (2022). Presisi sebagai Inovasi dan Strategi Membangun Citra Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *PERSPEKTIF*, 11(4), 1569–1581. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.8096>
- Robbins, S. P. (2002). *The truth about managing people--and nothing but the truth*. FT Press.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- 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>
- Sloan, J. J., & Paoline, E. A. (2021). “They Need More Training!” A National Level Analysis of Police Academy Basic Training Priorities. *Police Quarterly*, 24(4), 486–518. <https://doi.org/10.1177/10986111211013311>
- Sokolowski, D. (2021). Deployment coordination for cross-functional DevOps teams. *ESEC/FSE 2021 - Proceedings of the 29th ACM Joint Meeting European Software Engineering Conference and Symposium on the Foundations of Software Engineering*, 1630–1634. <https://doi.org/10.1145/3468264.3473101>
- Subari, S., & Raidy, H. (2015). Influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communications. *International Journal of Economic Research*, 12(4), 1319–1339. <https://doi.org/10.11634/216796061504678>
- Sudewo, P. A., Bintang, D., & Sulastri, A. (2022). THE EFFECT OF LEARNING HOURS OF COMPETENCY DEVELOPMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AT A GOVERNMENT INSTITUTION IN INDONESIA. *Jurnal Administrasi Negara*, 28(2), 217–243.

Tinggi, S., Kepolisian, I., & Mayastinasari, V. (2019). *Strategi Pengelolaan Kinerja untuk Mewujudkan Polri Promoter*. 13, 118–126.

Utami, P. S. (2017). *MODEL KOMPETENSI PROFESIONAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PERSONIL DI SATUAN RESERSE POLRES JEPARA DENGAN EFEK MODERASI KOORDINASI LINTAS FUNGSI*. Unissula.

Wulan, D. O., Wismaningtyas, T. A., Damayanti, A., & Larasati, A. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Di Kepolisian Resor (Polres) Magelang Kota. *Jurnal Ilmiah Untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 134(2), 134–138.
<http://ojs.stiami.ac.id>

