

MENINGKATKAN KINERJA PERSONIL MELALUI PEMBERDAYAAN PERSONIL DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL SEMABAGAI VARIABEL MEDIASI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun oleh :

**Kalvin Asariat Bubui
Nim. 20402400546**

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

2024

HALAMAN PERSETUJUAN**MENINGKATKAN KINERJA PERSONIL MELALUI
PEMBERDAYAAN PERSONIL DENGAN KOMPETENSI
PROFESIONAL SEMABAGAI VARIABEL MEDIASI****Disusun oleh:****Kalvin Asariat Bubui
NIM. 20402400546**

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 PERSONIL MELALUI PEMBERDAYAAN PERSONIL DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL SEMABAGAI VARIABEL MEDIASI

Disusun oleh:

Kalvin Asariat Bubui
NIM. 20402400546

Telah dipertahankan penguji
Pada tanggal, 1 Mai 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 Sulisty, SE., M.Si
NIK.210493032

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

Ketua Program Studi

Manajemen


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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Calvin Asariat Bubui
NIM : 20402400546
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 Personil Melalui Pemberdayaan Personil Dengan Kompetensi Profesional Semabagai Variabel Mediasi"

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

Pembimbing

Semarang, 1 Mei 2025



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



Kalvin Asariat Bubui
NIM. 20402400546

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Calvin Asariat Bubui
NIM : 20402400546
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

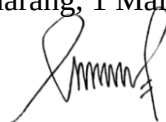
Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

“Meningkatkan Kinerja Personil Melalui Pemberdayaan Personil Dengan Kompetensi Profesional Semabagai 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



Kalvin Asariat Bubui
NIM.20402400546

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan personil terhadap kinerja personil Direktorat Reskrimsus Polda Papua, dengan kompetensi profesional sebagai variabel mediasi dan koordinasi lintas fungsi sebagai variabel moderasi. Latar belakang dari penelitian ini berakar pada tuntutan masyarakat terhadap kinerja kepolisian yang profesional, akuntabel, dan responsif dalam menghadapi tantangan keamanan yang kompleks, khususnya di wilayah Papua. Permasalahan kinerja personil yang belum optimal diduga disebabkan oleh kurangnya pemberdayaan serta belum maksimalnya kompetensi profesional yang dimiliki oleh anggota kepolisian.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Direktorat Reskrimsus Polda Papua yang berjumlah 114 orang, dan seluruh populasi digunakan sebagai sampel (sensus). Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan personil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, serta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi profesional. Kompetensi profesional juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Selain itu, kompetensi profesional mampu memediasi secara signifikan pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja. Koordinasi lintas fungsi memperkuat hubungan antara pemberdayaan dan kompetensi dengan kinerja personil, menunjukkan pentingnya integrasi lintas unit dalam organisasi kepolisian.

Nilai R^2 sebesar 0,816 untuk variabel kinerja personil menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 81,6% variasi kinerja personil, sedangkan 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi institusi kepolisian dalam merancang strategi pemberdayaan dan pengembangan kompetensi personil untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Pemberdayaan personil, Kompetensi profesional, Kinerja personil, Koordinasi lintas fungsi, Direktorat Reskrimsus Polda Papua.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of personnel empowerment on the performance of personnel of the Papua Police Directorate of Criminal Investigations, with professional competence as a mediation variable and cross-functional coordination as a moderation variable. The background of this research is rooted in the community's demand for professional, accountable, and responsive police performance in the face of complex security challenges, especially in the Papua region. The problem of personnel performance that is not optimal is suspected to be caused by a lack of empowerment and not the maximum professional competence possessed by police members.

The research method used is a quantitative approach with the type of explanatory research. The population in this study is all members of the Papua Police Criminal Investigation Directorate which totals 114 people, and the entire population is used as a sample (census). The data analysis technique uses Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) to test the relationships between variables.

The results of the study show that personnel empowerment has a positive and significant effect on personnel performance, as well as has a positive and significant influence on improving professional competence. Professional competence has also been proven to have a positive and significant effect on personnel performance. In addition, professional competence is able to significantly mediate the influence of empowerment on performance. Cross-functional coordination strengthens the relationship between empowerment and competence and personnel performance, demonstrating the importance of cross-unit integration in police organizations.

The R^2 value of 0.816 for the personnel performance variable showed that the research model was able to explain 81.6% of personnel performance variations, while 18.4% was influenced by other factors outside the model. This research makes a theoretical contribution to the development of human resource management science, as well as a practical contribution to police institutions in designing strategies for empowerment and personnel competency development to improve performance in a sustainable manner.

Keywords: Personnel empowerment, Professional competence, Personnel performance, Cross-functional coordination, Papua Police Criminal Investigation Directorate.

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. Suami tercinta Syahrul Ramadhan, kedua Orang Tua, anak – anak Syaunqia dan Rumi , 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


Kalvin Asariat Bubui
NIM. 20402400546

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	i
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kinerja Personil Kepolisian.....	9
2.2 Pemberdayaan Personil.....	11
2.3 Kompetensi Profesional.....	12
2.5 Hubungan antar Variabel	15
2.5 Model Empirik Penelitian	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Sumber Data.....	20
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	21

3.4. Populasi dan Sampel.....	22
3.5 Teknik Analisis Data	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	29
1.1.1 Gambaran Umum Responden	29
1.1.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	30
4.2 Hasil Penelitian	36
4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)	36
4.2.2 Hasil Inner Model	39
4.2.3 Indirect Effect	41
4.2.4 Pengujian Hipotesis	42
4.2.5 R Square	44
4.3 Pembahasan.....	45
4.3.1 Pengaruh Pemberdayaan Personil Terhadap Kinerja Personil..	45
4.3.2 Pengaruh Pemberdayaan Personil Terhadap Kompetensi Profesional	46
4.3.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Personil..	47
BAB V PENUTUP	49
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Implikasi Manajerial	50
5.3 Keterbatasan Penelitian	51
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 VARIABEL DAN INDIKATOR PENELITIAN 23

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	29
Tabel 4. 2 Nilai Indeks Variabel Pemberdayaan personil	31
Tabel 4. 3 Nilai Indeks Variabel Kompetensi profesional	33
Tabel 4. 4 Nilai Indeks Variabel Kinerja Personil	35
Tabel 4. 5 Uji Discriminant Validity	37
Tabel 4. 6 Uji Composite Reliability	38
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Jalur Partial Least Square	39
Tabel 4. 8 Hasil Indirect Effect	41
Tabel 4. 9 Rangkuman Hasil R Square	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian	19
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia mengatur peran polisi sebagai aparat penegak hukum yang berinteraksi langsung dengan masyarakat dan menghadapi berbagai fenomena. Undang-Undang ini menekankan fungsi kepolisian dalam menjaga keamanan, ketertiban, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Pasal 4 menyatakan bahwa

tujuan kepolisian adalah menciptakan keamanan dalam negeri, dengan mengutamakan hak asasi manusia, sementara Pasal 13 menetapkan tugas pokok kepolisian yang meliputi pemeliharaan ketertiban, penegakan hukum, serta pemberian perlindungan dan pelayanan. Tugas ini menjadi tantangan besar, terutama dengan adanya globalisasi, perkembangan 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

Harapan masyarakat agar 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 semakin meningkat. Sebagai respons terhadap ekspektasi masyarakat, berbagai upaya pembenahan, penataan, penguatan, dan reformasi telah dilakukan oleh Polri untuk menjadi institusi kepolisian yang profesional dan dipercaya masyarakat (Agustina et al., 2023).

Polri menetapkan sasaran dalam penataan dan instasi melalui

berbagai upaya. Pada periode 2005-2009, Polri fokus membangun kepercayaan publik (*trust building*). Pada periode 2010-2014, Polri berusaha membangun kemitraan (*partnership building*), dan pada periode 2015-2025, Polri menargetkan pencapaian keunggulan (*strive for excellence*).

Polri sebagai lembaga penanggung jawab keamanan dalam negeri perlu mempersiapkan personelnya untuk mengantisipasi perkembangan yang dinamis. Instansi 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).

Dalam lingkungan organisasi yang semakin kompleks, kolaborasi antar unit atau divisi menjadi krusial untuk efisiensi dan efektivitas. Koordinasi lintas fungsi tidak hanya mengandalkan komunikasi yang baik, tetapi juga pemberdayaan individu serta peningkatan kompetensi profesional yang dimiliki oleh personil. Pemberdayaan personil diharapkan dapat mendorong mereka untuk lebih mandiri, bertanggung jawab, dan proaktif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan memberikan ruang bagi personil untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki, sekaligus memperkuat kolaborasi di antara berbagai fungsi dalam organisasi. Sementara itu, kompetensi profesional yang tinggi menjadi faktor penentu dalam keberhasilan koordinasi lintas fungsi. Personil yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional yang baik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, memperkecil kesalahan, dan

meningkatkan kualitas output yang dihasilkan.

Empowerment atau pemberdayaan merujuk pada pendelegasian wewenang pengambilan keputusan dalam suatu domain operasional tertentu tanpa perlu persetujuan dari pihak lain (Larasati Ahluwalia, 2020). *Empowerment* merupakan bentuk keterlibatan karyawan yang memiliki arti penting (Deni et al., 2019; Michigan, 1995). Proses memberdayakan individu melibatkan peralihan mereka dari posisi yang biasanya hanya mengikuti instruksi menjadi posisi yang memberikan peluang untuk lebih bertanggung jawab (Islam et al., 2018).

Penelitian terkait pemberdayaan terhadap kinerja masih membuka celah penelitian dengan meninggalkan beberapa kontroversi hasil. Diantaranya adalah penemuan penelitian oleh Baird menyoroti pentingnya meningkatkan pemberdayaan karyawan dan meningkatkan kualitas kinerja (Baird et al., 2020). Namun, hasil tersebut berbeda dengan temuan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratri Nugrahaningsih, 2021). Kemudian, tantangan yang sering dihadapi adalah bagaimana memastikan pemberdayaan dan kompetensi profesional dapat terintegrasi dalam praktik sehari-hari dan berdampak positif pada profesionalitas kerja personil. Salah satu aspek penting dalam persiapan profesional personil polisi adalah tingkat keterampilan dan kompetensi profesional (Wulan et al., 2022).

Pentingnya mengembangkan kompetensi dan keterampilan petugas patroli juga mencakup penguasaan teknik pengaruh fisik, penggunaan alat

husus, senjata api, serta keterampilan mengemudi dalam kondisi ekstrem. Pengaruh psikologis terhadap pelanggar dan kemampuan meyakinkan untuk mematuhi persyaratan hukum juga menjadi fokus penting.

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.

Fenomena permasalahan yang dihadapi oleh personil kepolisian dalam menjaga keamanan di Papua sangat kompleks dan memerlukan pendekatan yang holistik. Papua, dengan keberagaman budaya, sosial, dan geografisnya yang luas, menghadirkan tantangan besar dalam upaya menjaga stabilitas keamanan di wilayah tersebut. Personil kepolisian di Papua sering kali menghadapi situasi yang sangat dinamis, yang melibatkan konflik sosial, ketegangan politik, serta ancaman dari kelompok-kelompok separatis yang berupaya mengguncang kedamaian di wilayah tersebut.

Salah satu permasalahan utama adalah tantangan dalam hal komunikasi dan koordinasi antarinstansi terkait. Geografis Papua yang terbelah sulit, dengan wilayah yang terisolasi dan terbentang luas, memperumit distribusi personil dan logistik kepolisian. Hal ini mengurangi efektivitas pengawasan serta respons terhadap insiden yang terjadi, terutama di daerah-daerah yang terpencil. Selain itu, keterbatasan jumlah personil dan

fasilitas pendukung juga menjadi kendala besar, mengingat luasnya wilayah yang harus dijaga dan dilindungi.

Selain faktor geografis, ketegangan sosial dan politik antara masyarakat lokal dan aparat kepolisian juga memperburuk situasi keamanan. Ketidakpercayaan terhadap pihak keamanan, baik karena sejarah konflik atau persepsi tentang ketidakadilan, sering kali mengarah pada sikap antagonisme terhadap personil kepolisian. Hal ini menjadi tantangan besar dalam membangun hubungan yang lebih baik antara polisi dan masyarakat, yang sangat penting dalam menjaga ketertiban dan keamanan.

Ancaman dari kelompok separatis atau kelompok bersenjata juga menjadi fenomena yang kerap dihadapi oleh personil kepolisian di Papua. Aksi kekerasan, seperti serangan terhadap pos polisi atau aparat keamanan lainnya, sering terjadi, yang mengharuskan personil kepolisian untuk selalu waspada dan siap dalam menghadapi situasi berbahaya. Terlebih lagi, konflik yang terjadi sering kali melibatkan dimensi etnis dan identitas yang mempengaruhi stabilitas sosial di Papua.

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja personil kepolisian di Papua dalam menjaga keamanan memerlukan perhatian lebih terhadap pemberdayaan personil, pelatihan yang lebih intensif, serta strategi pendekatan yang lebih humanis dan berbasis kearifan lokal. Selain itu, penting juga untuk meningkatkan koordinasi antara berbagai lembaga pemerintah, masyarakat adat, serta organisasi masyarakat sipil dalam

menciptakan kondisi yang kondusif bagi keamanan dan perdamaian di Papua.

1.2. Rumusan Masalah

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

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

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberdayaan Personil terhadap kinerja Personil.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberdayaan Personil terhadap kompetensi profesional.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional 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 Polres Jepara dalam usaha meningkatkan kinerja PERSONIL sumber daya manusia khususnya anggota Personil Direktorat Reskrimsus polda Papua sebagai wujud usaha dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Personil Kepolisian

Kinerja Sumber Daya Manusia (PERSONIL) pada dasarnya mencakup tindakan atau ketidaklakuan yang dilakukan oleh karyawan, yang mempengaruhi sejauh mana kontribusi mereka terhadap organisasi. Meningkatkan kinerja PERSONIL, baik secara individu maupun kelompok, menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mathis & John H. Jackson, 2012).

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 diinginkan adalah ukuran yang dijadikan acuan untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia (PERSONIL) karyawan berdasarkan posisi mereka, dan kemudian dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Dalam perspektif lain (Handoko, 2012) pengertian kinerja PERSONIL adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja PERSONIL individu melibatkan kuantitas kerja, kualitas kerja (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).

Dengan demikian, kinerja personil kepolisian dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Pengukuran kinerja personil

kepolisian dilakukan melalui kriteria seperti keberhasilan dalam penanganan kasus, tingkat respons terhadap kebutuhan masyarakat, serta tingkat kepatuhan terhadap etika dan kode etik kepolisian (Riadi & Kurniawati, 2022).

2.2 Pemberdayaan Personil

Pemberdayaan karyawan mengacu pada pemberian wewenang dan kebebasan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mengambil keputusan serta melaksanakan tindakan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Baird et al., 2020). Pemberdayaan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan yang bertujuan mendorong serta memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya (Nykodym et al., 2011). "Pemberdayaan" atau *empowerment* adalah suatu proses di mana seseorang atau lebih diberikan kesempatan untuk berpikir, berbicara, bertindak, dan membuat keputusan terkait dengan pekerjaannya (Larasati Ahluwalia, 2020).

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (PERSONIL) disimpulkan sebagai proses di mana organisasi memberikan dukungan, wewenang, pelatihan, serta kesempatan kepada individu atau kelompok dalam organisasi untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kinerja, dan mengambil keputusan yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Pemberdayaan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan partisipasi aktif karyawan dalam mengelola dan mengembangkan potensi mereka, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.

Pemberdayaan personil kepolisian merujuk pada proses memberikan wewenang, tanggung jawab, dan dukungan kepada anggota kepolisian untuk membuat keputusan yang tepat, melaksanakan tugas dengan otonomi, serta mengembangkan potensi diri mereka. Variabel *Employee Empowerment* diukur dari empat indikator, yaitu *competence*, *meaningfull*, *self-determination*, dan *impact* (Conger & Kanungo, 1988).

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). 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). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merujuk pada kemampuan dan keterampilan individu dalam bidang pekerjaannya yang mendukung pelaksanaan kinerja sumber daya manusia yang efektif dan unggul dalam konteks pekerjaan tertentu, sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh organisasi.

Kompetensi profesional personil kepolisian merujuk pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh anggota kepolisian untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien. Kompetensi ini mencakup aspek teknis, seperti kemampuan dalam penyelidikan dan penegakan hukum, serta aspek non-teknis, seperti komunikasi, etika, dan kepemimpinan. Seorang personil kepolisian yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi dapat menghadapi berbagai situasi dengan bijaksana, menjaga keamanan dan ketertiban, serta membangun kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian.

Sehingga disimpulkan bahwa kompetensi profesional personil kepolisian mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan mereka melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis, untuk menjaga keamanan, ketertiban, dan membangun kepercayaan publik. 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).

Secara umum, koordinasi lintas fungsi dapat dipandang sebagai hubungan terstruktur yang melibatkan kerjasama antar sub-unit, yang

dibentuk sebagai fondasi untuk organisasi fungsional yang telah ada. Kelompok ini memungkinkan integrasi antar fungsi dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang timbul dari produk dan layanan inovatif. Koordinasi lintas fungsi menjadi dasar dari konsep sinergi, di mana interaksi antar faktor individu dan faktor lainnya dapat menghasilkan hasil yang lebih besar atau lebih kecil, serta lebih berdampak dibandingkan jika individu bekerja secara terpisah (Ayu, 2016).

Sehingga disimpulkan bahwa Koordinasi lintas fungsi kepolisian adalah upaya kolaboratif antar unit atau divisi dalam kepolisian yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas operasional, memecahkan masalah secara bersama, dan mencapai tujuan keamanan yang lebih baik melalui komunikasi yang baik, saling mendukung, dan integrasi antar fungsi. Dalam penelitian ini, indikator koordinasi lintas fungsi mencakup hubungan dengan unit lain, membangun komunikasi yang efektif antar sub-unit, dan saling mendukung (Ayu, 2016).

2.5. Hubungan antar Variabel

2.5.1. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja personil

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anuraga et al (2017) menemukan pengaruh positif yang signifikan dari pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Menurut Endah (2020) pemberdayaan karyawan adalah suatu proses yang tidak hanya mendorong karyawan tetapi juga manajemen untuk memaksimalkan pemanfaatan keterampilan dan keahlian mereka. Siringoringo et al.,

(2023) mengungkapkan bahwa memberdayakan karyawan dapat berdampak positif pada kinerja mereka, di mana pemberdayaan yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan. Minh Hieu (2022) mengartikan pemberdayaan karyawan sebagai suatu proses yang tidak hanya mendorong karyawan, tetapi juga mendorong manajemen untuk memaksimalkan pemanfaatan keterampilan dan keahlian karyawan.

Namun, hasil tersebut berbeda dengan temuan bahwa pemberdayaan pegawai memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Ratri Nugrahaningsih, 2021). Safitri (2022) dan Saputra dan Fermayani (2019) yang menemukan pemberdayaan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin baik pemberdayaan personil akan semakin baik kinerja personil

2.5.2. Pengaruh pemberdayaan terhadap kompetensi profesional

Penelitian Purwanto & Nugroho (2021) menunjukkan hubungan simultan antara pemberdayaan personil terhadap Kompetensi. Hasil penelitian oleh Firi et al (2019) menunjukkan bahwa pemberdayaan personil memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi pegawai. Selanjutnya, penelitian lain juga mengkonfirmasi hasil yang sama yaitu pemberdayaan dapat mendukung kompetensi (Deni et al., 2019).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

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

2.5.3. 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 profesional dengan kinerja personil. Yang artinya bahwa semakin tinggi profesional kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi kinerja personil nya. (Basori Alwi et al., 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personil. Semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki personil maka akan semakin meningkatkan kinerja personil (Bondarenko et al., 2023).

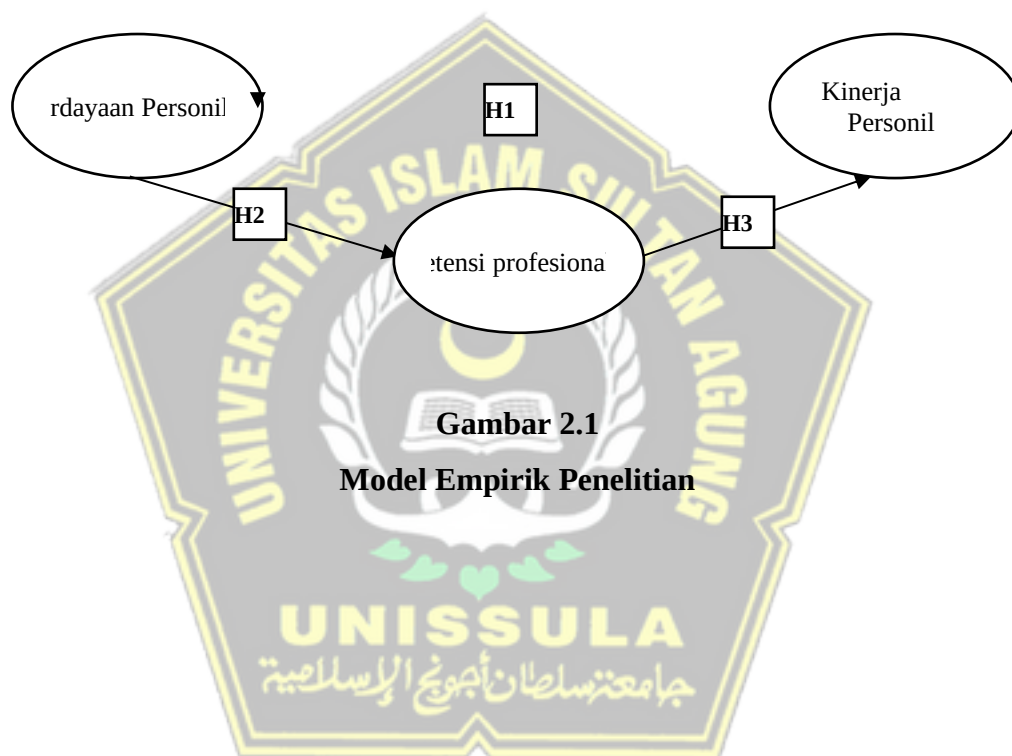
Beda halnya penelitian yang dilakukan oleh Fitriah (2023) kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena disebabkan oleh salah satu faktor yaitu rentan usia diatas 40 tahun sehingga rata-rata penguasaan SDMnya dibidang IT masih rendah.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H₃ : Semakin baik kompetensi profesional maka akan semakin baik kinerja personil

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan model empirik sebagaimana berikut :



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 analisi.

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 teliti (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, pemberdayaan PERSONIL, 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 Direktorat Reskrimsus polda Papua yang berjumlah 114 orang.

Metode pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*, artinya jumlah sampel sama dengan populasi. Teknik *sampling sensus* adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi yang relevan dilibatkan dalam penelitian, tanpa ada pengecualian. Dalam teknik ini, setiap individu atau elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan dalam sampel, sehingga hasil yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi secara menyeluruh. *Sampling sensus* sering digunakan ketika populasi yang diteliti relatif kecil atau ketika peneliti ingin mendapatkan data yang sangat akurat dan representatif tanpa adanya *sampling bias*. Sehingga *sample* dalam penelitian ini adalah seluruh

Anggota Personil Direktorat Reskrimsus polda Papua yang berjumlah 114 orang.

3.4 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah peningkatan kinerja PERSONIL sumber daya manusia (PERSONIL), 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, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.	1. keberhasilan dalam penanganan kasus, 2. tingkat respons terhadap kebutuhan masyarakat, 3. tingkat kepatuhan terhadap etika dan kode etik kepolisian	Skala Likert 1 s/d 5
2.	Pemberdayaan personil kepolisian proses memberikan wewenang, tanggung jawab, dan dukungan kepada anggota kepolisian untuk membuat keputusan yang tepat, melaksanakan tugas dengan otonomi, serta mengembangkan potensi diri mereka.	1. <i>competence</i> , 2. <i>meaningfull</i> , 3. <i>self-determination</i> , 4. <i>impact</i>	Skala Likert 1 s/d 5
3.	Kompetensi profesional kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan mereka melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis, untuk menjaga keamanan, ketertiban, dan membangun kepercayaan publik.	1. pengetahuan, 2. keterampilan, 3. konsep diri 4. nilai-nilai, 5. karakteristik pribadi, 6. motif	Skala Likert 1 s/d 5

3.5 Teknik Analisis Data

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

a. **Spesialisasi Model.**

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

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

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

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

Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan :

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

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

AVE =

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

c. *Composit Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*. Nilai batas yang diterima untuk tingkat

reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

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

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

$$y_1 = \beta_1 x_1 + e$$

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

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

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

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

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

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah $kweight$ yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai $weight$ 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 relevance* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q\text{-square} > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai $Q\text{-square} \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan $Q\text{-Square}$ 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), $Q\text{-square}$ 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 diterima bila $-t^{tabel} \leq t^{hitung} \leq t^{tabel}$

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

c. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outermodel* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit realibility* 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 Gaisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien

jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Personil Direktorat Reskrimsus polda Papua. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan dengan melalui *Google Form* sehingga diperoleh sampel sebanyak 114 responden yaitu total Personil Direktorat Reskrimsus polda Papua. Data dianalisis berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah kemudian diolah dengan menggunakan *Software Smart PLS.* untuk mengetahui Gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	102	89.47%
	Perempuan	12	10.53%
Usia Responden	20 – 30	40	35.09%
	31 – 40	50	43.86%
	41 – 50	24	21.05%
Tingkat Pendidikan	SMA	15	13.16%
	D3	35	30.70%
	S1	50	43.86%
	S2	14	12.28%

Sumber: data primer yang diolah 2024

Berdasarkan karakteristik responden yang dijelaskan pada tabel di atas, dapat disimpulkan beberapa hal terkait dengan profil personil yang terlibat dalam penelitian ini. Tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar personil Direktorat Reskrimsus Polda Papua adalah laki-laki,

dengan persentase mencapai 89.47%, sementara perempuan hanya 10.53%. Hal ini mencerminkan dominasi laki-laki di lingkungan kerja tersebut.

Tanggapan responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar personil berusia antara 31 hingga 40 tahun, yaitu sebanyak 43.86%. Kelompok usia ini merupakan usia produktif yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dan telah melewati masa pembelajaran. Usia ini juga menunjukkan kesiapan mereka untuk menghadapi tantangan yang lebih kompleks di lapangan. Sementara itu, kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 35.09%, dan 41-50 tahun sebanyak 21.05%, menggambarkan adanya keberagaman dalam rentang usia yang ada.

Tanggapan responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa personil dengan tingkat pendidikan S1 mendominasi, yaitu sebanyak 43.86%, diikuti oleh mereka yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 30.70%. Sebanyak 13.16% personil memiliki tingkat pendidikan SMA, dan hanya 12.28% yang memiliki pendidikan S2. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas personil memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi, yaitu setara dengan pendidikan sarjana (S1). Dengan tingkat pendidikan yang baik, diharapkan personil dapat meningkatkan kompetensinya dan melaksanakan tugas dengan lebih profesional dan efektif.

1.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para masyarakat terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Kompetensi profesional, Pemberdayaan personil, dan

Kinerja personil. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012). Angka indeks dapat menyimpulkan derajat persepsi responden akan indikator-indikator dari variabel dalam penelitian. Cara menghitung indeks jawaban dari responden dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

- Skor penilaian terendah berada pada angka 1
- Skor penilaian tertinggi pada angka 5
- Interval = (Nilai Maksimal – Nilai Minimal) / (Jumlah Kelas) = $(5-1)/3 = 1,3$

Dengan demikian intervalnya dijelaskan sebagai berikut:

1. 1,00 – 2,29 = Rendah
2. 2,30 – 3,59 = Sedang
3. 3,60 – 5,00 = Tinggi

4.3.1.1 Statistik Deskriptif Variabel Pemberdayaan Personil

Statistik deskriptif Pemberdayaan personil akan menggambarkan Pemberdayaan personil Personil Direktorat Reskrimsus polda Papua. Tanggapan dari responden mengenai Pemberdayaan personil Personil Direktorat Reskrimsus polda Papua ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Nilai Indeks Variabel Pemberdayaan personil

Kode	Indikator	ST S	T S	N	S	SS	Mean	Kriteri a
Ppk 1	Competence	9	20	31	29	25	3.360	Sedang
Ppk 2	Meaningfull	17	10	34	30	23	3.281	Sedang
Ppk 3	Self-determination	13	16	26	25	34	3.447	Sedang

Ppk 4	Impact	15	14	31	24	30	3.351	Sedang
Rata-rata							3.360	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, Dari data yang diperoleh mengenai Nilai Indeks Variabel Pemberdayaan Personil di Direktorat Reskrimsus Polda Papua, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, hasilnya berada dalam kategori Sedang dengan skor rata-rata sebesar 3,360. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan personil di Direktorat Reskrimsus Polda Papua perlu adanya perhatian lebih untuk meningkatkan kualitasnya. Meskipun demikian, indikator-indikator yang diukur, seperti Kompetensi, Makna, Penentuan Diri, dan Dampak, semuanya memiliki skor rata-rata yang berada dalam kriteria Sedang, yang berarti bahwa responden menilai bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dalam aspek pemberdayaan ini.

Secara rinci, indikator Kompetensi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,360, yang menandakan bahwa meskipun ada upaya untuk meningkatkan kemampuan personil, namun perlu adanya peningkatan dalam hal pengembangan kompetensi profesional. Indikator Makna dengan skor rata-rata 3,281 juga menunjukkan bahwa meskipun personil memahami tujuan dan makna dari tugas mereka, mereka masih membutuhkan pemahaman yang lebih mendalam terkait kontribusi mereka terhadap organisasi. Penentuan Diri, dengan skor rata-rata 3,447, menunjukkan bahwa personil memiliki tingkat kebebasan dalam pengambilan keputusan yang relatif baik, tetapi masih ada kesempatan untuk memberikan otonomi lebih dalam pekerjaan mereka. Indikator Dampak dengan skor rata-rata

3,351 menunjukkan bahwa meskipun personil merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan dampak, masih ada aspek yang dapat ditingkatkan untuk memperkuat rasa pengaruh terhadap hasil pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, meskipun Nilai Indeks Pemberdayaan Personil di Direktorat Reskrimsus Polda Papua tergolong dalam kategori Sedang, hal ini memberikan gambaran bahwa pemberdayaan personil telah dilaksanakan, namun ada beberapa area yang memerlukan peningkatan, terutama dalam hal kompetensi, pemahaman makna, dan dampak dari pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, Direktorat Reskrimsus Polda Papua disarankan untuk lebih fokus pada pengembangan kompetensi personil, meningkatkan pemahaman mereka terhadap makna tugas dan dampak yang dihasilkan, serta memberikan lebih banyak kesempatan bagi personil untuk memiliki kendali atas pekerjaan mereka. Dengan upaya tersebut, diharapkan pemberdayaan personil dapat ditingkatkan dan berkontribusi lebih optimal terhadap kinerja organisasi di masa yang akan datang.

4.3.1.2 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi profesional

Statistik deskriptif Kompetensi profesional akan menggambarkan kepuasan Personil Direktorat Reskrimsus polda Papua. Tanggapan dari responden mengenai Kompetensi profesional Personil Direktorat Reskrimsus polda Papua ditunjukan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Nilai Indeks Variabel Kompetensi profesional

Kode	Indikator	ST S	T S	N	S	SS	Mean	Kriteria
Kp 1	Pengetahuan	8	16	43	23	24	3.342	Sedang
Kp 2	Keterampilan	12	16	36	22	28	3.333	Sedang

Kp 3	Konsep diri	18	12	34	23	27	3.254	Sedang
Kp 4	Nilai-nilai	14	14	31	26	29	3.368	Sedang
Kp 5	Karakteristik pribadi	12	18	24	31	29	3.412	Sedang
Kp 6	Motif	11	18	33	24	28	3.351	Sedang
Rata-rata							3.177	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari tabel 4.3 Diketahui bahwa rata-rata skor Nilai Indeks Variabel Kompetensi Profesional di Direktorat Reskrimsus Polda Papua adalah sebesar 3,177. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kompetensi profesional yang dimiliki oleh personil di Direktorat Reskrimsus Polda Papua berada dalam kategori Sedang. Meskipun berada dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa terdapat peluang untuk meningkatkan kompetensi profesional di lingkungan kerja. Rincian dari masing-masing indikator menunjukkan bahwa pengetahuan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,342, keterampilan sebesar 3,333, konsep diri sebesar 3,254, nilai-nilai sebesar 3,368, karakteristik pribadi sebesar 3,412, dan motif sebesar 3,351. Semua indikator ini juga berada dalam kriteria sedang, yang berarti bahwa kompetensi profesional pada aspek pengetahuan, keterampilan, konsep diri, nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif sudah cukup terimplementasi, namun masih memiliki ruang untuk peningkatan.

Kategori sedang ini memberikan gambaran bahwa Direktorat Reskrimsus Polda Papua telah memiliki kompetensi profesional yang cukup baik, namun masih perlu adanya upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas setiap aspek kompetensi tersebut. Khususnya pada aspek konsep diri yang memperoleh skor rata-rata terendah, Direktorat Reskrimsus Polda Papua disarankan untuk lebih fokus pada pengembangan rasa percaya diri dan sikap positif personil, sehingga dapat

memperkuat kinerja dan hasil yang dicapai. Selain itu, perlu juga diperhatikan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan personil, agar mereka dapat beradaptasi dengan instansi dan tantangan yang ada di lingkungan kerja. Dengan demikian, meskipun kompetensi profesional sudah dalam kategori sedang, upaya pengembangan lebih lanjut akan sangat penting untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja personil di masa depan.

4.3.1.3 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja personil

Statistik deskriptif Kinerja personil akan menggambarkan Kinerja personil pada Direktorat Reskrimsus Polda Papua. Tanggapan dari responden mengenai Kinerja Personil Direktorat Reskrimsus Polda Papua ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Nilai Indeks Variabel Kinerja Personil

Kode	Indikator	ST S	TS	N	S	SS	Mean	Kriteri a
Kpk 1	Keberhasilan dalam penanganan kasus	11	17	22	32	32	3.500	Sedang
Kpk 2	Tingkat respons terhadap kebutuhan masyarakat	15	12	29	34	24	3.351	Sedang
Kpk 3	Tingkat kepatuhan terhadap etika dan kode etik kepolisian	14	15	27	26	32	3.412	Sedang
Rata-rata							3.421	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari tabel 4.4 Berdasarkan data yang diperoleh, nilai indeks variabel kinerja personil di Direktorat Reskrimsus Polda Papua menunjukkan rata-rata skor sebesar 3.421, yang termasuk dalam kategori Sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, kinerja personil di Direktorat Reskrimsus Polda Papua berada dalam kondisi yang perlu perhatian lebih untuk ditingkatkan. Adapun rincian skor dari

masing-masing indikator kinerja personil adalah sebagai berikut: Keberhasilan dalam penanganan kasus (Kpk 1) memperoleh skor rata-rata 3.500, tingkat respons terhadap kebutuhan masyarakat (Kpk 2) 3.351, dan tingkat kepatuhan terhadap etika dan kode etik kepolisian (Kpk 3) 3.412. Meskipun ketiga indikator ini memperoleh skor yang cukup baik, namun semuanya masih berada dalam kategori Sedang, yang berarti ada ruang untuk peningkatan lebih lanjut.

Dengan skor rata-rata yang berada dalam kategori Sedang, perlu adanya upaya yang lebih serius dari pihak Direktorat Reskrimsus Polda Papua untuk meningkatkan kinerja personil. Salah satu fokus utama yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan keberhasilan dalam penanganan kasus, yang meskipun memperoleh skor tertinggi (3.500), tetap perlu upaya lebih agar mencapai kategori yang lebih baik. Selain itu, tingkat respons terhadap kebutuhan masyarakat juga perlu diperbaiki, karena ini adalah indikator yang sangat penting dalam menciptakan hubungan yang baik antara kepolisian dan masyarakat. Peningkatan dalam kepatuhan terhadap etika dan kode etik kepolisian juga sangat penting untuk menjaga integritas dan profesionalisme personil.

Secara keseluruhan, meskipun hasil yang diperoleh menunjukkan kinerja yang cukup baik, tetap dibutuhkan strategi pemberdayaan personil yang lebih efektif untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka. Dengan memperhatikan aspek-aspek yang masih berada dalam kategori Sedang, Direktorat Reskrimsus Polda Papua disarankan untuk fokus pada pengembangan kompetensi profesional dan peningkatan motivasi personil dalam mencapai kinerja yang lebih optimal di masa mendatang.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

a. Uji Convergent Validity

Pengujian validitas diterapkan pada semua item pertanyaan di setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas mencakup *convergent validity*, dan *discriminant validity*

Tabel 4. 5 Uji Convergent Validity

Kode	Variabel	Nilai Outer Loading	T-statistik	Keterangan
Kompetensi profesional				
Kp 1	Pengetahuan	0.804	26.639	VALID
Kp 2	Keterampilan	0.837	35.258	
Kp 3	Konsep diri	0.831	32.226	
Kp 4	Nilai-nilai	0.840	33.777	
Kp 5	Karakteristik pribadi	0.841	34.833	
Kp 6	Motif	0.840	34.216	
Pemberdayaan personil				
Ppk 1	Competence	0.869	39.343	VALID
Ppk 2	Meaningfull	0.858	36.695	
Ppk 3	Self-determination	0.863	38.457	
Ppk 4	Impact	0.866	40.685	
Kinerja Personil				
Kpk 1	Keberhasilan dalam penanganan kasus	0.879	47.471	VALID
Kpk 2	Tingkat respons terhadap kebutuhan masyarakat	0.873	40.410	
Kpk 3	Tingkat kepatuhan terhadap etika dan kode etik kepolisian	0.885	48.797	

Sumber: data output PLS 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.5 pada masing-masing instrument variabel menunjukkan bahwa semua indikator variabel diketahui valid, karena nilai loading

lebih besar dari 0.5, sehingga indikator tersebut memenuhi kelayakan untuk dilakukan penelitian dan dikatakan valid.

b. Discriminant Validity

Tabel 4. 5 Uji Discriminant Validity

Variabel	Avarange Variance Extracted (AVE)	Sign off
Kompetensi Profesional	0.693	0,5
Pemberdayaan Personil	0.746	0,5
Kinerja Personil	0.773	0,5

Sumber: hasil olah data PLS 2025

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* disimpulkan bahwa akar (AVE) konstruk pada masing-masing variabel Pemberdayaan personil, Kompetensi profesional, Kinerja personil menunjukkan nilai AVE telah melebihi ketentuan sebesar 0.5.

c. Composite Reliability

Nilai composite reliability dalam PLS digunakan untuk mengukur konsistnsi dari blok indikator dalam model pengukuran reflektif. Nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan konsistensi yang tinggi dari blok indikator dalam mengukur konstruk. Untuk melakukan uji reliabilitas pada instrumen pengumpul data melalui menu Algorithm Report dengan melihat nilai Quality Criteria Composite Kompetensi profesional profesionalite Reliability $\geq$ dari 0,70. Dengan demikian instrumen yang

sedang diujicobakan dapat dinyatakan reliabel, artinya sebagai sebuah alat pengukuran, instrumen tersebut dapat mengukur secara konsisten.

Tabel 4. 6 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Sign off	Kesimpulan
Pemberdayaan personil	0.922	0.7	RELIABLE
Kompetensi profesional	0.931	0.7	RELIABLE
Kinerja Personil	0.911	0.7	RELIABLE

Sumber: hasil olah data PLS 2025

Hasil pengujian nilai *Composite Reliability* menunjukkan bahwa seluruh nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel penelitian telah melebihi dari nilai standarisasi sebesar 0,70, sehingga pengujian pada variabel Pemberdayaan personil, Kompetensi profesional, Kinerja personil dapat dipercaya atau diandalkan untuk mengungkapkan data yang sebenarnya dari suatu obyek.

4.2.2 Hasil Inner Model

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

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Jalur Partial Least Square

Kode	Variabel	Original sample estimate	Mean of subsamples	Standard deviation	T-statistic	P Values	Hasil
H1	Pemberdayaan personil > Kinerja Personil	0.380	0.377	0.095	4.003	0.000	SIGNIFIKAN
H2	Pemberdayaan personil > Kompetensi profesional	0.887	0.887	0.019	45.791	0.000	SIGNIFIKAN
H3	Kompetensi profesional > Kinerja Personil	0.551	0.554	0.093	5.948	0.000	SIGNIFIKAN

Sumber: Data olahan PLS 2025

Hasil analisis jalur antar variabel penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh **Pemberdayaan Personil** terhadap **Kinerja Personil**. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pemberdayaan personil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personil di Direktorat Reskrimsus Polda Papua. Berdasarkan nilai T-statistic yang diperoleh sebesar 4,003 dan P-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan personil dan kinerja personil. Nilai original sample estimate sebesar 0,380 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan yang diberikan kepada personil, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, pemberdayaan personil dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja personil di lingkungan Direktorat Reskrimsus Polda Papua.
2. Pengaruh **Pemberdayaan Personil** terhadap **Kompetensi Profesional**. Hasil analisis jalur juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan

antara pemberdayaan personil terhadap kompetensi profesional. Dengan nilai T-statistic sebesar 45,791 dan P-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dapat dipastikan bahwa pemberdayaan personil memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kompetensi profesional. Nilai original sample estimate sebesar 0,887 mengindikasikan bahwa pemberdayaan personil secara langsung berkontribusi pada peningkatan kompetensi profesional personil. Oleh karena itu, peningkatan pemberdayaan dapat menjadi langkah strategis untuk mengembangkan kompetensi profesional yang lebih baik di kalangan personil Direktorat Reskrimsus Polda Papua.

3. Pengaruh **Kompetensi Profesional** terhadap **Kinerja Personil**. Kompetensi profesional terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Berdasarkan hasil analisis jalur, nilai T-statistic sebesar 5,948 dan P-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kompetensi profesional berperan penting dalam peningkatan kinerja personil. Nilai original sample estimate sebesar 0,551 menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi profesional dapat memperbaiki kinerja personil secara signifikan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi profesional personil dapat menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja yang lebih optimal di Direktorat Reskrimsus Polda Papua.

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 1.980. Kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima

Tabel 4. 8 Hasil Indirect Effect

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Pemberdayaan personil Terhadap Kinerja Personil Melalui Kompetensi profesional	5.831	0,000	MENDUKUNG

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis Indirect Effect, hubungan antara pemberdayaan personil terhadap kinerja personil melalui kompetensi profesional menunjukkan nilai t-statistic sebesar 5,831 dengan P value sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,980, nilai t-statistic yang lebih besar menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan. P value yang jauh lebih kecil dari 0,05 semakin memperkuat kesimpulan bahwa hubungan ini mendukung hipotesis yang diajukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan personil memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja personil melalui peningkatan kompetensi profesional. Dengan demikian, pemberdayaan yang lebih baik dapat mendorong pengembangan kompetensi profesional personil, yang pada gilirannya berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja mereka.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

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

1) Pengaruh Pemberdayaan Personil Terhadap Kinerja Personil

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Pemberdayaan Personil terhadap Kinerja Personil memiliki nilai T-statistik sebesar 4,003, yang lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 1,980, serta p-value sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Personil berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil. Artinya, semakin baik pemberdayaan yang diberikan kepada personil, maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Pemberdayaan Personil berpengaruh terhadap Kinerja Personil dapat diterima. Hal ini menunjukkan pentingnya pemberdayaan yang efektif sebagai salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

2) Pengaruh Pemberdayaan Personil Terhadap Kompetensi Profesional

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Pemberdayaan Personil terhadap Kompetensi Profesional memiliki nilai T-statistik sebesar 45,791, yang jauh lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 1,980, dengan nilai p-value sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Personil berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Profesional. Artinya, semakin tinggi pemberdayaan yang diberikan kepada personil, semakin besar pula peningkatan kompetensi profesional mereka. Berdasarkan hasil

ini, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Pemberdayaan Personil berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional diterima.

3) Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Personil memiliki nilai T-statistik sebesar 5,948, yang lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 1,980, serta nilai p-value sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil. Artinya, semakin tinggi tingkat Kompetensi Profesional yang dimiliki oleh personil, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh personil di dalam organisasi. Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh terhadap Kinerja Personil diterima.

4.2.5 R Square

Tabel 4. 9 Rangkuman Hasil R Square

No.	Keterangan	R Square
1	Kinerja personil	0.816
2	Kompetensi profesional	0.785

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan R Square, diperoleh nilai R Square untuk variabel Kinerja Personil sebesar 0,816, yang berarti bahwa 81,6% variasi Kinerja Personil dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar faktor yang mempengaruhi Kinerja Personil telah tercakup dalam model penelitian. Namun, masih terdapat 18,4%

variasi Kinerja Personil yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sementara itu, nilai R Square untuk variabel Kompetensi Profesional adalah sebesar 0,785, yang menunjukkan bahwa 78,5% variasi Kompetensi Profesional dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model penelitian. Artinya, kompetensi profesional sebagian besar dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dianalisis dalam penelitian ini, sementara 21,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pemberdayaan Personil Terhadap Kinerja Personil

Hipotesis 1 menunjukkan bahwa Pemberdayaan Personil berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil dengan nilai estimasi sampel asli sebesar 0,380. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan unit Pemberdayaan Personil akan diikuti oleh peningkatan kinerja personil sebesar 0,380 satuan. Konsistensi hasil diperkuat oleh Mean of Subsamples sebesar 0,377, yang sangat dekat dengan estimasi asli, serta Standar Deviasi yang relatif kecil yaitu 0,095, yang menandakan rendahnya variasi hasil pengujian. Uji t-statistik menghasilkan nilai 4,003, yang jauh melampaui nilai kritis t tabel (1,980 pada $\alpha = 0,05$), dan didukung oleh P-Value 0,000, sehingga hipotesis ditolak H_0 dan diterima H_1 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Personil secara signifikan meningkatkan Kinerja Personil Direktorat Reskrimsus Polda Papua.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Handayani dan Putra (2020), yang menyatakan bahwa program pemberdayaan yang meliputi pelatihan, delegasi wewenang, dan umpan balik konstruktif mampu mendorong motivasi serta efektivitas kerja karyawan di lingkungan instansi pemerintahan. Demikian pula, studi oleh Sari dan Pratama (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif dan sistem penghargaan berbasis kinerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen dan produktivitas personil, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

4.3.2 Pengaruh Pemberdayaan Personil Terhadap Kompetensi Profesional

Hipotesis 2 menguji pengaruh Pemberdayaan personil terhadap Kompetensi profesional, dan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan personil memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kompetensi profesional. Nilai estimasi sampel asli sebesar 0,887 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara pemberdayaan personil dan peningkatan kompetensi profesional. Nilai Mean of Subsamples yang sebesar 0,887 menunjukkan konsistensi yang tinggi, hampir identik dengan estimasi asli, yang memperkuat keandalan hasil analisis ini. Standar deviasi yang kecil, yaitu 0,019, menunjukkan bahwa hasil ini memiliki variasi yang sangat rendah, menandakan kestabilan dalam data yang diperoleh. T-statistik yang mencapai 45,791 jauh melebihi nilai kritis 1,980, dan nilai P sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hasil ini signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan demikian, hipotesis bahwa Pemberdayaan personil berpengaruh positif terhadap Kompetensi profesional dapat diterima.

Hasil ini menegaskan bahwa pemberdayaan yang efektif akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan profesional personil, yang pada gilirannya akan memperbaiki kualitas kerja mereka. Pemberdayaan personil tidak hanya memperkuat kepercayaan diri dan keterlibatan mereka, tetapi juga memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan temuan serupa, seperti yang dilakukan oleh Puspita dan Rina (2020), yang menyatakan bahwa pemberdayaan dalam organisasi meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan.

4.3.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Personil

Hipotesis 3 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil dengan nilai estimasi sampel asli sebesar 0,551. Nilai ini mengindikasikan bahwa kompetensi profesional memberikan kontribusi positif yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja personil. Mean of Subsamples yang sebesar 0,554, yang hampir sama dengan estimasi asli, menegaskan konsistensi hasil pengujian ini. Standar deviasi sebesar 0,093 menunjukkan adanya variasi yang lebih besar dibandingkan dengan hasil pada hipotesis pertama, namun masih dalam batas yang dapat diterima. Dengan t-statistik sebesar 5,948 yang jauh lebih tinggi dari nilai kritis 1,980, hasil ini signifikan secara statistik, didukung pula dengan nilai P sebesar 0,000 yang

menunjukkan signifikansi pada tingkat kepercayaan 99%. Oleh karena itu, hipotesis bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil diterima.

Hasil ini menggaris bawahi pentingnya peningkatan kompetensi profesional dalam mendorong kinerja personil yang lebih baik. Kompetensi profesional yang tinggi dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan personil, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas-tugas dengan lebih efisien dan efektif.

Penelitian sebelumnya oleh Sulistyono dan Wijaya (2020) juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi profesional berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja di sektor pemerintahan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan kompetensi profesional personil melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. **Pemberdayaan personil** memiliki pengaruh signifikan terhadap **kinerja personil**. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya pemberdayaan personil yang efektif dan konsisten dapat memberikan kontribusi positif yang besar terhadap peningkatan kinerja individu. Dengan memperkuat pemberdayaan, personil akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, menghasilkan hasil yang optimal bagi organisasi.
2. **Pemberdayaan personil** terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap **pengembangan kompetensi profesional**. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika personil diberikan kebebasan, tanggung jawab, dan dukungan dalam lingkungan kerja, mereka dapat lebih berkembang dalam keterampilan dan pengetahuan profesional. Dengan demikian, pemberdayaan yang baik bukan hanya meningkatkan kinerja tetapi juga memperkaya kemampuan individu untuk menjalankan tugas dengan lebih baik.
3. **Kompetensi profesional** memiliki pengaruh signifikan terhadap **kinerja personil**. Peningkatan kompetensi profesional yang berkelanjutan dapat langsung meningkatkan kualitas kerja personil, memungkinkan mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik dan lebih efisien. Oleh karena itu, kompetensi profesional yang kuat sangat penting dalam mencapai tujuan.

organisasi, serta mendukung kinerja yang optimal dan produktivitas tinggi dari personil yang bersangkutan.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh Direktorat Reskrimsus polda Papua adalah sebagai berikut:

1. Direktorat Reskrimsus polda Papua perlu menciptakan budaya yang inklusif dan partisipatif, serta memberikan otoritas dan kepercayaan kepada personil untuk mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan tugasnya. Dengan memberikan lebih banyak otonomi dan peluang bagi personil untuk berkontribusi, organisasi dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi dan inovatif. Pelatihan yang berfokus pada keterampilan manajerial, kepemimpinan, dan kolaborasi juga akan memperkuat pemberdayaan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
2. Direktorat Reskrimsus polda Papua organisasi perlu menyediakan kesempatan yang lebih banyak bagi personil untuk mengembangkan keterampilan profesional mereka, baik melalui pendidikan formal, pelatihan berkelanjutan, maupun pengalaman kerja. Selain itu, pemberdayaan yang dilakukan dengan memberi personil akses terhadap sumber daya yang mereka butuhkan untuk berkembang akan mempercepat proses peningkatan kompetensi profesional. Dengan adanya pemberdayaan, personil akan merasa lebih diberdayakan untuk meningkatkan kemampuan diri mereka, yang pada gilirannya akan membawa dampak positif terhadap kualitas kinerja mereka.

3. Pimpinan Direktorat Reskrimsus polda Papua harus fokus pada pengembangan dan peningkatan kompetensi personil, dengan mengadakan program pelatihan yang relevan dan memberikan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman yang mendalam di bidang tugas mereka. Dengan personil yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, mereka dapat lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

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 pada Personil Direktorat Reskrimsus polda Papua, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke lingkungan organisasi lain, terutama yang memiliki karakteristik budaya, struktur, dan pola kerja yang berbeda.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode kuantitatif menggunakan teknik survei. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel, tetapi tidak menggali secara mendalam faktor-faktor kualitatif yang mungkin juga mempengaruhi kinerja personil, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, atau dinamika hubungan antar individu.

3. Variabel-variabel dalam penelitian ini terbatas pada Pemberdayaan personil, Kompetensi profesional, dan Kinerja Personil. Faktor eksternal lain seperti kebijakan organisasi, iklim kerja, tekanan tugas, dan faktor sosial tidak dimasukkan, padahal faktor-faktor tersebut juga berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan Kinerja Personil seperti kebijakan organisasi, iklim kerja, tekanan tugas dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S., Andika Darma, W., Fajar, V. F., Maulana, D., Fachrie, M., & Putra, P. (2023). KINERJA 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>
- Anuraga, I. P. M., Desak Ketut Sintaasih, & I. Gede Riana. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(9), 3291–3324.
- 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.
- Baird, K., Tung, A., & Su, S. (2020). Employee empowerment, performance appraisal quality and performance. *Journal of Management Control*, 31(4), 451–474. <https://doi.org/10.1007/s00187-020-00307-y>
- 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
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications.
- Deni, A., Riswanto, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Sukabumi, P. (2019). *Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* (Issue 2).
- Endah, K. (2020). Pemberdayaan Masyarakat : Menggali Potensi. *Jurnal MODERAT*, 6, 135–143.

- Firi, S., Arifin, H. A., & Yanita. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI UPTD-PK DEWANTARA. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND)*, 4(1), 85–107.
- 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 PERSONIL 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.
- 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.
- Islam, M. A., Jantan, A. H., Rahman, M. A., Hamid, A. B. A., Mahmud, F. B., & Hoque, A. (2018). Leadership Styles for Employee Empowerment: Malaysian Retail Industry. *Journal of Management Research*, 10(4), 27. <https://doi.org/10.5296/jmr.v10i4.13568>
- Jeske, D., & Calvard, T. S. (2021). A review of the literature on cross-functional integration (2010–2020): trends and recommendations. In *International Journal of Organizational Analysis* (Vol. 29, Issue 2, pp. 401–414). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2144>
- 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/madinatika>
- Larasati Ahluwalia. (2020). EMPOWERMENT LEADERSHIP AND PERFORMANCE: ANTECEDENTS. *Jurnal TECHNOBIZ*, 3(2), 35–49.
- 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). alfabeta Empat.
- Michigan, M. A. Z. (1995). Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581–599.
- Minh Hieu, V. (2022). EMPLOYEE EMPOWERMENT AND EMPOWERING LEADERSHIP: A LITERATURE REVIEW. *Techniumscience.Com*, 1(1). www.techniumscience.com
- Nabela Selvi, Fitria Happy, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 12–16.
- Nykodym, N., Simonetti, J. L., Nielsen, W. R., & Welling, B. (2011). *Empowerment in Organizations*.

- 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/>
- Purwanto, A., & Nugroho, G. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kompetensi. *Jurnal Tamwil*, VII(1). <http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/tamwil/index>
- Ratri Nugrahaningsih, et. al. (2021). Effect of Organizational Commitment and Employee Empowerment and Reward and Punishment of Motivation Bpjs Services and Performance of Employees in Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 4301–4314. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/9447>
- 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>
- Siringoringo, H., Akrim, A., & Prasetya, I. (2023). Pengaruh Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 54–63. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.4974>
- 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>
- 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>

