



### ANALISIS PENGARUH TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN DAN DELEGASI WEWENANG PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIFITAS TUGAS PERSONIL DIREKTORAT INTELKAM POLDA METRO JAYA

Djanuar Ubaidillah Solehan<sup>1</sup>, Zaharuddin<sup>2</sup>, Sukiman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)  
udjanuar@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan sertifikasi terhadap kompetensi profesional, serta menguji peran pendidikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 82 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, uji determinasi (<math>R^2</math>) untuk kekuatan hubungan, dan uji Sobel untuk menguji efek mediasi pendidikan. Secara parsial, pelatihan (<math>X_1</math>) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional (<math>Y</math>) dengan <math>t_{hitung} = 6,171 &gt; t_{tabel} = 1,989</math>. Sertifikasi (<math>X_2</math>) juga berpengaruh signifikan dengan <math>t_{hitung} = 6,376 &gt; t_{tabel} = 1,989</math>. Uji simultan menunjukkan <math>F_{hitung} = 70,213 &gt; F_{tabel} = 2,72</math> (<math>sig. 0,000 &lt; 0,05</math>), yang berarti pelatihan dan sertifikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi profesional. Nilai <math>R^2</math> sebesar 0,640 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 64% variasi kompetensi profesional. Uji Sobel membuktikan bahwa pendidikan memediasi secara signifikan pengaruh pelatihan dan sertifikasi terhadap kompetensi profesional, di mana mediasi bersifat penuh pada pengaruh sertifikasi.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	<b>Kata Kunci:</b> Pelatihan, Sertifikasi, Kompetensi Profesional dan Pendidikan
<b>DOI:</b> 10.58290/jmbo.v4i2.528	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )

## PENDAHULUAN

Sertifikat Kompetensi menjadi bukti pengakuan tertulis atas penguasaan kompetensi kerja pada jenis profesi tertentu yang diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi atau Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Hal ini sejalan dengan tugas LSP Lemdiklat Polri yang dibentuk dilandasi komitmen Polri untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia. Peningkatan tersebut diawali melalui penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan Polri yang diantaranya dilaksanakan dengan standardisasi dan sertifikasi. Untuk mewujudkan hal tersebut tentunya bukan hal yang mudah, diperlukan komitmen yang kuat, cara kerja yang cerdas, serta kesungguhan. Saat ini LSP Lemdiklat Polri telah memiliki Sertifikat Lisensi sebagai LSP Polri dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang dituangkan dalam Keputusan Ketua BNSP Nomor: Kep.0231/BNSP/IV/2019 tanggal 23 April 2019. Dengan demikian, LSP Lemdiklat Polri telah memiliki legalitas untuk melaksanakan sertifikasi profesi pada seluruh jajaran Polri. Untuk menunjang tugas tersebut, LSP Lemdiklat Polri telah memiliki 1 orang Master Asesor dan 429 orang Asesor Kompetensi yang telah mendapat sertifikat dari BNSP dan ditetapkan dengan keputusan Kalemdiklat Polri.

Namun demikian, sebagai Lembaga yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk menjamin dan memelihara

kompetensi sumber daya manusia Polri melalui sertifikasi profesi, LSP Lemdiklat Polri belum dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Hal ini disebabkan terbatasnya sumber daya organisasi karena susunan organisasi dan tata kerja LSP Polri saat ini masih belum sesuai dengan beban tugas dan fungsinya. Pendidik Polri adalah personel Polri yang ditunjuk oleh pejabat Polri dan bertugas memberikan pembelajaran serta pelatihan yang dilakukan secara teratur dan berkelanjutan untuk mengisi kemampuan akademik dan keterampilan lapangan. Tugas Pendidik Polri ini cukup kompleks karena berkaitan dengan aspek kognitif, psikomotorik dan afektif.

Oleh karena itu personel yang ditunjuk dan ditugaskan menjadi Pendidik Polri pada satuan pendidikan Polri wajib memiliki kompetensi yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu disusun skema sertifikasi kompetensi Pendidik Polri yang berlaku di seluruh satuan pendidikan Polri. Skema ini dipergunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan sertifikasi profesi Pendidik Polri pada satuan pendidikan Polri. Adapun peserta sertifikasi yang dinyatakan kompeten dalam asesmen pada semua unit kompetensi akan diberikan sertifikat kompetensi, sertifikat kompetensi dapat dijadikan dasar penugasan sebagai Pendidik Polri pada satuan pendidikan

Polri dan mempunyai hak banding jika dalam proses uji kompetensi ada yang merasa dirugikan.

Setukpa Lemdiklat Polri (Sekolah Pembentukan Perwira Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri) memiliki peran strategis dalam mencetak perwira Polri yang profesional, berintegritas, dan memiliki kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas kepolisian. Dalam proses pendidikan dan pelatihan di Setukpa Lemdiklat Polri, pengasuh memiliki peran penting dalam membimbing, membina, serta membentuk karakter dan kedisiplinan para siswa. Oleh karena itu, kualitas pengasuhan yang diberikan sangat berpengaruh terhadap hasil pengasuhan yang dicapai.

Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai fenomena yang menunjukkan adanya tantangan dalam proses pengasuhan di Setukpa Lemdiklat Polri. Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain: Ketidakseimbangan antara teori dan praktik - Beberapa pengasuh yang telah mengikuti Latkatpuan masih menghadapi kesulitan dalam menerapkan teori ke dalam praktik lapangan. Kurangnya evaluasi dan peningkatan berkala - Meskipun sertifikasi diberikan, tidak semua pengasuh mendapatkan pembinaan lanjutan secara berkala, sehingga kompetensi mereka cenderung stagnan. Variasi kualitas pengasuhan antar

individu pengasuh - Tidak semua pengasuh memiliki standar dan metode yang sama dalam membimbing siswa, sehingga terdapat perbedaan dalam hasil pengasuhan yang dicapai. Tingkat kepatuhan siswa yang beragam - Beberapa siswa lebih sulit menerima pembinaan karena pendekatan pengasuhan yang kurang sesuai dengan karakter individu masing-masing.

## LANDASAN TEORI

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2019:3) adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Menurut Wilson (2022:1) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebuah bagian dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan antar manusia sebagai asset dan sumber daya perusahaan serta bagaimana mengelolanya agar benar-benar dapat menjalankan tugas dan wewenang masing-masing dengan baik dan benar.

Marwansyah (2020:3) mengemukakan pendapat bahwa: "Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan

sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Marwansyah (2020:3) mengemukakan pendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Hasibuan (2022 : 55) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai berikut: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2018:3). Sementara Septawan (2022:10) memberikan pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

## b. Pelatihan

Menurut pendapat Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2019:44) dijelaskan bahwa "Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas". Menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 point 4 (2010:2) dijelaskan tentang pengertian "Pelatihan adalah suatu upaya atau proses, cara perbuatan, kegiatan untuk memberikan, memelihara, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek agar mahir atau terbiasa untuk melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan".

Dikemukakan pula oleh Handoko (2022:104) mengatakan "Pelatihan adalah dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Pelatihan untuk mempersiapkan karyawan untuk pekerjaan sekarang". Dessler (2020:280) mendefinisikan, "Pelatihan adalah

proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya". Pelatihan juga adalah sebagai usaha pengenalan untuk mengembangkan keahlian dimana mereka akan mendapatkan pelajaran dengan hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab, seperti sikap, perilaku, pengetahuan, kemampuan serta meningkatkan kinerja seseorang agar lebih memahami pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa kutipan pendapat di atas, disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu upaya atau proses, cara perbuatan, kegiatan untuk memberikan, memelihara, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik agar mahir atau terbiasa untuk melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan pada setiap anggota Polri.

### c. Sertifikasi Pendidik

Sertifikasi adalah proses pemberian Sertifikat Pendidik untuk pendidik dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada pendidik dan dosen sebagai tenaga profesional (Martinis Yamin, 2019 : 2). Sedangkan secara istilah sertifikasi pendidik adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada pendidik. Sertifikasi pendidik diberikan kepada pendidik yang telah memenuhi standar profesi pendidik. Sertifikasi adalah dokumen resmi yang menyatakan informasi, dan di dalam dokument itu adalah benar adanya. Sertifikasi adalah proses pembuatan dan pemberian dokumen tersebut. Pendidik yang telah mendapat sertifikat berarti telah

mempunyai kualifikasi mengajar seperti yang dijelaskan di dalam sertifikasi itu..

Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidik untuk pendidik dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada pendidik dan dosen sebagai tenaga profesional (Martinis Yasmin, 2021 : 45).

Didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang pendidik dan dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi pendidik adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk pendidik dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada pendidik dan dosen sebagai tenaga pengajar yang profesional (E. Mulyasa, 2017: 33). Sertifikasi pendidik dapat diartikan sebagai sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang mengeluarkan sertifikat tersebut.

Pendidik memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan , bukan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas pendidik yang memadai. Apabila pendidik yang berkualitas kurang ditunjang oleh sumber daya pendukung lain yang memadai, juga dapat mengakibatkan kurangnya optimal kinerjanya. Peningkatan kualitas pendidikan harus dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas pendidik. Peningkatan mutu pendidik lewat program sertifikasi ini sebagai upaya

peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya apabila kompetensi pendidik bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahakan pendidikan yang bermutu. Pemikiran seperti itulah yang mendasari bahwa pendidik perlu disertifikasi. (Masnur Muslih, 2020 ; 88)

#### d. Pendidikan

Pendidikan merupakan proses sistematis dan terencana yang bertujuan untuk mengembangkan potensi, kemampuan berpikir, sikap, keterampilan, dan karakter individu agar mampu berperan secara aktif dalam masyarakat serta menjalankan peran profesionalnya dengan bertanggung jawab. Pendidikan adalah proses internalisasi pengetahuan, nilai, keterampilan, dan karakter yang berlangsung secara sistematis dalam rangka membentuk individu yang kompeten dan bermoral.

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, "*Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya.*"

Menurut John Dewey (1938), "*Education is not preparation for life; education is life itself.*" Pendidikan bukan hanya penanaman ilmu pengetahuan, tetapi juga pembentukan karakter dan nilai-nilai melalui pengalaman langsung.

Tilaar (2020 : 66) juga menyatakan bahwa pendidikan merupakan sarana pembudayaan manusia agar memiliki integritas dan identitas diri dalam kehidupan sosial. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses internalisasi pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam rangka pembentukan individu yang mandiri, berpikir kritis, dan mampu berkontribusi di lingkungan kerjanya.

#### e. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan suatu peran atau pekerjaan secara optimal dan bertanggung jawab. Kompetensi profesional merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif, efisien, serta sesuai dengan standar dan etika profesi yang berlaku. Kompetensi ini mencakup integrasi antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap profesional (attitude) dalam menjalankan peran kerjanya.

Menurut Spencer & Spencer (1993), "*Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi.*" Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "*Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan terhadap substansi keilmuan serta metodologi yang relevan.*" Sedangkan menurut Boyatzis (1982) dalam *The Competent Manager*, Kompetensi

profesional mencerminkan kemampuan individu dalam menyatukan pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan nilai-nilai untuk menghasilkan kinerja yang unggul.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi bisa berupa individu, kelompok, organisasi, benda, peristiwa, atau fenomena tertentu. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu

yang kita tentukan. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 458 personel di Setukpa Lemdiklat Polri, dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin didapat hasil 82 orang personel. Jadi jumlah sampel yang diteliti sebanyak 82 responden yakni pegawai Setukpa Lemdiklat Polri.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan

kepada responden pengaruh tanggung jawab pekerjaan dan delegasi wewenang terhadap efektivitas tugas personil Direktorat Intelkam Polda Metro Jaya.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya :

- |                        |        |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju       | Skor 5 |
| b) Setuju              | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju        | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju        | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

## 2. Instrument Penelitian

Instrument penelitian variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) berupa kuisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisioner yang dibagikan. Skala

likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

## Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

## Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil

perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{alpha}$  positif dan  $r_{alpha} > r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai  $r_{alpha}$  negatif dan  $r_{alpha} < r_{tabel}$  ataupun  $r_{alpha}$  negatif  $> r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

### Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 for Windows.

### 1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah :

#### a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Personil ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pengasuh Siswa POLRI (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

#### b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variable terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) dan Profesionalisme ( $X_2$ ) terhadap

Kinerja Staf (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ). Apabila semakin besar  $r^2$  untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka  $r^2$  paling besar, probabilitasnya paling kecil dan  $r_{hitung}$  paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

#### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

#### Keterangan:

- F = Nilai F ( $F_{hitung}$ )
- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

#### b. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " $X_1$ " dan " $X_2$ " dengan variabel " $Y$ " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh

keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan :**

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9.015 + 0.419 X_1 + 0.434 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta  $a = 9.015$ , dapat diartikan bahwa jika variabel Pelatihan, Sertifikasi bernilai nol maka Kompetensi Profesional bernilai positif sebesar 9.015.
- b. Koefesien regresi Pelatihan  $b_1 = 0.419$ , dapat diartikan bahwa jika nilai Pelatihan meningkat sebesar satu maka nilai Kompetensi Profesional juga akan meningkat sebesar 0.419.
- c. Koefesien regresi Sertifikasi  $b_2 = 0.434$ , dapat diartikan bahwa jika

nilai Sertifikasi meningkat sebesar satu maka nilai Kompetensi Profesional juga akan meningkat sebesar 0.434.

#### 1) Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kompetensi Profesional (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 6.171 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 82$  sebesar 1.989. Jadi  $6.171 > 1.989$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Profesional (Y).

#### 2) Pengaruh Sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap Kompetensi Profesional (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Sertifikasi ( $X_2$ ) sebesar 6.376, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 82$  sebesar 1.989. Jadi  $6.376 > 1.989$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sertifikasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional (Y).

#### Uji ANOVA

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 70.213, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 82$  sebesar 2.72. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) atau  $70.213 > 2.72$  dengan tingkat signifikan sebesar 0.000

karena  $0.000 < 0.05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) dan Sertifikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kompetensi Profesional ( $Y$ ).

### Uji Model Summary

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.640. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64.0% Pelatihan ( $X_1$ ) dan Sertifikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 36.0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 6.171 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 82$  sebesar 1.989. Jadi  $6.171 > 1.989$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan Terdapat pengaruh nyata dan positif dari pelatihan yang diberikan kepada peserta didik atau personel terhadap peningkatan kompetensi profesional.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Sertifikasi ( $X_2$ ) sebesar 6.376, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 82$  sebesar 1.989. Jadi  $6.376 > 1.989$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sertifikasi ( $X_2$ )

berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional ( $Y$ ).

3. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 70.213, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 82$  sebesar 2.72. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0.05$ ) atau  $70.213 > 2.72$  dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena  $0.000 < 0.05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) dan Sertifikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kompetensi Profesional ( $Y$ ). nilai R Square sebesar 0.640. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64.0% Pelatihan ( $X_1$ ) dan Sertifikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 36.0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Karena nilai  $Z > 1.96$ , maka dapat disimpulkan bahwa efek mediasi pendidikan signifikan secara statistik ( $p < 0.05$ ). Ini berarti bahwa pendidikan benar-benar memainkan peran penting sebagai jembatan (mediator) dalam memperkuat pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi profesional.

### DAFTAR PUSTAKA

- AG. Subarsono, Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori, dan Aplikasi), Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005
- Aksa, A. F., Lake, Y., Timo, F., Lika, E., Amleni, W., & Bria Seran, R. (2025).

- Kontribusi Akuntan Pendidik Menuju Indonesia Emas 2045 Dengan Penerapan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 3(2), 27-45. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v3i2.331>
- Amir Daim Indrakusuma, Pengantar Ilmu Pendidikan, Usaha Nasional, Surabaya, 2003
- Aswar Annas, Interaksi Pengambilan Keputusan dan Evaluasi Kebijakan, Celebes Media Perkasa, 2017
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia
- Edy Sunarno, Berkualitas, Profesional, Proporsional: Membangun SDM Polri Masa Depan, Pensil, Jakarta, 2010
- Edy Sutrisno (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Harsja W Bachtiar, Ilmu Kepolisian Suatu Cabang Ilmu Pengetahuan yang Baru, Grasindo, Jakarta, 2005
- Kepala Pusat Pendidikan Administrasi, Kerangka Grand Design Pendidikan Polri, Bandung, 2011
- Kunarto, Perilaku Organisasi Polri, Cipta Manunggal, Jakarta, 2009
- Hamidi (2020) Metode Penelitian Kualitatif. Malang: UMM Press, 2010.
- Handoko (2022) Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, (2022) Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasan (2020) Manajemen Personalial Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Kunandar, 2014 Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kriyantono (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Lawrence M. Friedman, Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial, Nusa Media, Bandung, 2011
- Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri, Blue Print lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri 2005-2025, Lemdiklat Polri, Jakarta, 2009
- Mangkunegara (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Markus Gunawan (et.al), Buku Pintar Calon Anggota dan Anggota Polri, Visi Media Pustaka, Jakarta, 2009
- Marwansyah (2019) Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Martin Roestamy, Endeh Suhartini dan Ani Yumarni, Metode Penelitian, Laporan, dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum Pada Fakultas

- Hukum, Fakultas Hukum Universitas Djuanda, Bogor, 2020
- Martinis Yasmin, Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia (Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2006), 2
- Masnur Muslih, Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 2-8.)
- Mulyasa (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan
- Ngalim Purwanto, Psikologi Pendidikan, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014
- Nurrahmi Hayani, Pengantar Manajemen, Benteng Media, Pekanbaru, 2014
- Karimah Tauhid, Volume 3 Nomor 1 (2024), e-ISSN 2963-590X |
- Riduwan (2020) Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta
- Septawan (2022) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siregar (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sukmadinata, (2022) Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan kedua Yogyakarta: Graha ilmu
- Sugiyono (2021) Metodologi Penelitian. Cetakan Pertama. Medan: Cipta Pustaka Media.
- Sri Hidayati 1142 Piet A. Sahertian, Ida Alaida, Supevisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education, Usaha Nasional, Surabaya, 2000
- Umar (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Pasal 2 Undang- Undang No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- pasal 32 ayat 1 UU No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia BAB IV Komponen Pelatihan
- R. Seno Soeharjo, Serba-serbi Tentang Polisi: Pengantar Usaha Mempelajari Hukum Polisi, Politeia, Bogor, 2008
- Richard M. Steers, Efektivitas Organisasi, Erlangga, Jakarta, Tanpa Tahun
- Sadjijono, Prinsip Good Governance dalam penyelenggaraan Kepolisian di Indonesia, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2013
- Satjipto Rahardjo, Membangun Polisi Sipil, Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2007
- Sitompul, Beberapa Tugas dan Peranan Polri, CV Wanthy Jaya, Jakarta, 2010
- Tata Usaha Diklat Reserse Lemdiklat Polri, Data Dikbang Spes Polri

- Tahun 2018- 2022, Bogor, 2023  
Zaidan Nawawi, Manajemen  
Pemerintahan, Rajawali Pers,  
Jakarta, 2013
- Peraturan Perundang-undangan:  
Undang-Undang Dasar Negara  
Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002  
tentang Kepolisian Negara  
Republik Indonesia
- Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2010  
tentang Penyelenggaraan Pelatihan  
POLRI
- Peraturan Kapolri Nomor 26 Tahun 2011  
tentang Penyelenggaraan  
Pendidikan dan Latihan Penyidik  
Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2012  
tentang Manajemen Penyidikan  
Tindak Pidana Sebagai Pengganti  
Peraturan Kapolri Nomor 12 Tahun  
2009
- Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015  
tentang Sistem Pendidikan POLRI
- Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2019  
tentang Seleksi Pendidikan  
Pengembangan Bagi Pegawai  
Negeri Pada POLRI
- Peraturan Kepolisian Negara Republik  
Indonesia Nomor 6 Tahun 2022  
tentang Perubahan Keempat Atas  
Peraturan Kepolisian Negara  
Republik Indonesia Nomor 6  
Tahun 2017 tentang Susunan  
Organisasi dan Tata Kerja Satuan  
Organisasi Pada Tingkat Markas  
Besar POLRI
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003  
tentang Sistem Pendidikan  
Nasional
- Jurnal:**  
Dadang Suprijatna, Hak Asasi Manusia  
Dalam Perspektif Undang-undang  
Nomor 16 Tahun 2011 tentang  
Bantuan Hukum, Jurnal Hukum  
De'rechtsstaat Vol 2 No. 1, Maret  
2016
- Santoso, Dadang Suprijatna, dan J. Jopie  
Gilalo, Analisis Yuridis Forum  
Kemitraan Polisi dan Masyarakat  
Dalam Penyelesaian Masalah  
Melalui Musyawarah Karimah  
Tauhid, Volume 3 Nomor 1 (2024),  
e-ISSN 2963-590X |
- Sri Hidayati 1143 Berdasarkan Skep  
Kapolri No.:Skep/737/X/2005  
Tentang Kebijakan dan Strategi  
Kepolisian (Studi Kasus Polsek  
Bogor Utara), Jurnal Hukum  
De'rechtsstaat, Vol 2 No. 2,  
September 2016 Internet:  
[http://www.polri.com/pendidikan  
-dan-ken](http://www.polri.com/pendidikan-dan-ken) dalanya diakses pada  
tanggal 20 Juli 2023 Pukul 21.45  
Wib
- Wilson (2022) Manajemen Sumber Daya  
Manusia, Kencana Prenada Media  
Group, Jakarta