

## Analisis Dimensi Efektivitas Program Polri Belajar Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polres Sukaharjo

Ismanto Yuwono <sup>1\*</sup>, Kosasih <sup>2</sup>, Biller Panjaitan <sup>3</sup>, Farida Yuliaty <sup>4</sup>

<sup>1\*,2,3,4</sup> Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjan, Universitas Sangga Buana Ypkp Bandung.

Email: [ismantoyuwono69@gmail.com](mailto:ismantoyuwono69@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [kosasih@usbypkp.ac.id](mailto:kosasih@usbypkp.ac.id) <sup>2</sup>, [biller175175@gmail.com](mailto:biller175175@gmail.com) <sup>3</sup>, [farida.yuliaty@usbypkp.ac.id](mailto:farida.yuliaty@usbypkp.ac.id) <sup>4</sup>

### Histori Artikel:

Dikirim 15 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 25 Desember 2024; Diterima 10 Januari 2025; Diterbitkan 1 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

### Suggested citation:

Yuwono, I., Kosasih, & Yuliaty, F. (2025). Analisis Dimensi Efektivitas Program Polri Belajar Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polres Sukaharjo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 204–212. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3574>.

### Abstrak

Penelitian ini menyelidiki pengaruh program "POLRI Belajar" terhadap peningkatan kinerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Program ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja anggota dalam menghadapi tantangan dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan data dikumpulkan melalui survei yang dibagikan kepada 83 peserta program. Data tersebut dipelajari menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa tiga variabel independen pengetahuan, keterampilan, dan sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara khusus, variabel pengetahuan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dengan koefisien 0,630 dan nilai signifikansi 0,000. Sebaliknya, variabel keterampilan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dengan koefisien regresi -0,165 dan nilai signifikansi 0,013. Selain itu, variabel sikap (X3) juga memiliki pengaruh yang signifikan dengan koefisien regresi 0,282 dan nilai signifikansi 0,000. Penelitian ini menemukan bahwa program "POLRI Belajar" secara signifikan meningkatkan kinerja anggota polisi, terutama dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Penemuan ini menegaskan pentingnya pelatihan berkelanjutan di lembaga kepolisian dan merekomendasikan pengembangan dan peningkatan program serupa di masa depan. Penelitian ini juga memberi kesempatan untuk penelitian yang lebih mendalam tentang komponen tambahan yang dapat memengaruhi kinerja anggota polisi.

**Kata Kunci:** POLRI Belajar; Pengetahuan; Keterampilan; Sikap; Kinerja.

### Abstract

This study investigates the impact of the "POLRI Belajar" program on enhancing the performance of police officers at the Sukoharjo Police Resort. The program aims to improve the knowledge, skills, and work attitudes of officers in addressing the increasingly complex challenges and demands of society. This research employs a quantitative method, with data collected through a survey distributed to 83 program participants. The data is analyzed using multiple linear regression. The analysis results indicate that the three independent variables knowledge, skills, and attitude have a significant impact on performance. Specifically, the knowledge variable (X1) shows a significant influence with a coefficient of 0.630 and a significance value of 0.000. In contrast, the skills variable (X2) also has a significant effect, with a regression coefficient of -0.165 and a significance value of 0.013. Additionally, the attitude variable (X3) demonstrates a significant influence with a regression coefficient of 0.282 and a significance value of 0.000. The study concludes that the "POLRI Belajar" program considerably improves police personnel performance, notably by reinforcing knowledge, abilities, and work attitudes. This conclusion emphasizes the need of continual training inside police organizations and suggests the creation and improvement of such programs in the future. Furthermore, this study opens the door to future in-depth investigations into other elements that may impact police performance.

**Keyword:** POLRI Learn; Knowledges; Skills; Attitudes; Performances.

## 1. Pendahuluan

Program Polri Belajar merupakan respons terhadap tantangan keamanan yang semakin kompleks, seperti meningkatnya tindak pidana baru dan pesatnya perkembangan teknologi. Hal ini mendorong Polri untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, serta pembentukan sikap profesional. Tujuan utama dari program ini adalah untuk meningkatkan kinerja Polri, baik dalam pelayanan publik maupun penegakan hukum. Selain itu, program ini merupakan bagian dari reformasi Polri untuk membentuk lembaga yang modern, profesional, dan terpercaya. Pemanfaatan teknologi informasi serta perkembangan dunia yang semakin global turut mendukung penerapan Program Polri Belajar. Sebagai contoh, Bagian SDM Polres Berau melaksanakan program "Polisi Belajar" di Ruang Rapat Polres Berau yang dipimpin langsung oleh Kabag SDM Polres Berau, Kompol. Dalam pelaksanaannya, Kabag SDM Polres Berau memberikan materi mengenai Perkap No. 3 Tahun 2010 tentang Kepangkatan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta jukrah usulan kenaikan pangkat anggota Polri. Program Polisi Belajar sejalan dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia Polri yang berkompetensi, berintegritas, dan profesional dalam menjalankan tugas kepolisian serta menyelesaikan berbagai permasalahan masyarakat (Humas Polres Berau, 2023). Contoh lainnya dapat ditemukan pada Biro SDM Polda Papua yang melaksanakan program Polri Belajar dengan tema "Manajemen Fungsi Pembinaan Tingkat Polsek" yang berlangsung di Aula Mapolda Papua, Koya Koso, Distrik Muaralami, Kota Jayapura, Papua. Kepala Biro SDM Polda Papua, Kombes Pol. I Wayan Gede Ardana, terus mendorong jajarannya untuk secara rutin meningkatkan kompetensi dengan berbagai pengetahuan mengenai tugas kepolisian melalui Program Polri Belajar (koreri.com, 2023). Banyak contoh lain dari program serupa yang diadakan oleh berbagai satuan kepolisian di seluruh Indonesia.

Program Polri Belajar dilatarbelakangi oleh sejumlah permasalahan dalam tubuh kepolisian, seperti kesenjangan kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi yang kurang adaptif, kinerja dan pelayanan publik yang belum optimal, serta meningkatnya kompleksitas tantangan keamanan. Kesenjangan kualitas sumber daya manusia terlihat dari distribusi personel yang tidak merata, kekurangan tenaga ahli, serta kesenjangan kompetensi, terutama dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi. Budaya birokrasi yang kaku, kurangnya budaya belajar, serta mentalitas "asal bapak senang" juga menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja Polri. Kinerja dan pelayanan publik Polri masih perlu perbaikan, dengan tingginya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik, proses yang lambat, serta kurangnya transparansi. Kondisi ini menyebabkan rendahnya tingkat kepercayaan publik terhadap Polri. Di sisi lain, Polri juga dihadapkan dengan tantangan keamanan yang semakin kompleks, seperti kejahatan dunia maya (*cybercrime*), terorisme, dan kejahatan terorganisir lintas negara (*transnational organized crime*), yang memerlukan personel dengan pengetahuan dan keterampilan mutakhir serta relevan. Program Polri Belajar diharapkan dapat mengatasi masalah-masalah tersebut dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Polri, memperkuat budaya belajar, dan meningkatkan kinerja serta pelayanan publik yang optimal dan konsisten. Program ini merupakan langkah strategis untuk membangun citra positif Polri di mata masyarakat, sekaligus meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi tersebut. Mengingat permasalahan yang dihadapi hampir seluruh kepolisian di Indonesia, Polres Sukoharjo juga menerapkan program pengembangan dan pelatihan dengan nama "Polri Belajar." Harapannya, program ini dapat meningkatkan kinerja anggota Polri, khususnya di Polres Sukoharjo, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, berintegritas, dan berkualitas, sesuai dengan edaran dari Polda Jawa Tengah mengenai pelaksanaan kegiatan mentorship dan berbagi informasi dengan narasumber. Tema yang diangkat dalam program ini disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian yang ada di Polres Sukoharjo.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal. Menurut Sugiyono (2011), hubungan kausal mengacu pada interaksi yang bersifat sebab-akibat (Sugiyono, 2011: 37). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel independen dan dependen. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, berdasarkan paradigma positivisme. Metode kuantitatif dipilih untuk menganalisis sampel atau populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak. Instrumen pengumpulan data yang telah disiapkan sebelumnya digunakan untuk memperoleh data, yang kemudian dianalisis secara kuantitatif guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2015: 14).

### 2.1 Populasi dan Sampel

#### 1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh personel kepolisian yang bertugas di Polres Sukoharjo, dengan total 500 individu yang berasal dari berbagai unit, divisi, dan polsek terkait.

#### 2) Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-random sampling, lebih tepatnya metode pengambilan sampel kebetulan, di mana peneliti memilih sampel berdasarkan individu yang ditemui di lokasi penelitian dan dianggap relevan sebagai sumber data. Dengan menggunakan rumus Slovin, sampel yang diambil dapat dianggap sebagai representasi yang memadai dari populasi secara keseluruhan, mengingat peneliti memiliki data mengenai ukuran populasi yang total.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Penjelasan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan yang dapat diterima

Berlandaskan data populasi yang terdiri dari 500 anggota POLRI, penelitian ini menggunakan sampel dengan margin kesalahan yang diperkirakan sebesar 10%, yang dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{500}{1 + 500(0.1)^2}$$

= 83,33 dibulatkan menjadi 83 orang anggota POLRI

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

Penelitian ini menyajikan data dari responden dalam satu tabel. Data yang diberikan oleh peserta survei sangat penting untuk memahami sejarah mereka, yang berfungsi sebagai dasar untuk menjelaskan hasil penelitian. Analisis deskriptif data responden terdiri dari tiga tabel berbeda yang memiliki data berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persenase
laki-laki	75	90,36%
Perempuan	8	9,64%
Jumlah	83	100%

## RESEARCH ARTICLE

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Sebagian besar orang yang menjawab yaitu 75 orang, atau 90,36% menjawab “laki-laki”, menurut data penelitian. Sebaliknya, sebanyak 8 responden atau 9,64% menyatakan berjenis kelamin perempuan, dan ini merupakan minoritas responden.

Tabel 2. Karakter Responden Atas Dasar Umur

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	7	8,43%
20-29 tahun	18	21,68%
30-39 tahun	39	46,98%
≥40 tahun	20	24,09%
Jumlah	83	100,00%

Tabel 2 menyajikan fitur demografis berdasarkan usia responden yang dikumpulkan dalam penelitian. Berdasarkan temuan, 39 responden, atau 46,98 persen dari sampel, berada dalam rentang usia 30-39 tahun. Sebaliknya, hanya sebagian kecil responden, yakni 7 orang atau 8,43 persen, yang berusia di bawah 20 tahun.

## 1) Hasil Uji Statistik

Setelah tahap uji reliabilitas dan validitas selesai, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi apakah variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap memengaruhi variabel kinerja. Proses analisis dilakukan menggunakan program SPSS versi 25. Visualisasi data penelitian digunakan untuk memperjelas pemahaman terhadap pandangan responden terhadap setiap variabel yang diteliti. Dengan memvisualisasikan hasil data, kita dapat lebih mudah memahami persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Skor responden dikelompokkan untuk memudahkan interpretasi hasil penelitian. Setiap variabel yang termasuk dalam penelitian akan dianalisis secara deskriptif.

## 2) Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25, dan model regresi linier berganda yang dihasilkan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,333	1,172		1,991	,050
X1	,630	,070	,697	8,971	,000
X2	-,165	,065	-,286	-2,544	,013
X3	,282	,065	,521	4,308	,000

a. Dependent Variable: Y

Selanjutnya, persamaan regresi linear berganda dapat dibuat, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3 sebelumnya:

$$Y = 2,333 + 0,630X_1 - 0,15X_2 + 0,282X_3$$

Sebagai contoh, persamaan regresi linier dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

## 1) Konstanta

Konstanta dalam persamaan regresi ini menunjukkan nilai prediksi kinerja (Y) ketika semua variabel independen (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) bernilai nol. Dalam nilai konstanta sebesar 2,333

## RESEARCH ARTICLE

dapat dianggap sebagai nilai dasar atau kinerja minimal yang dimiliki individu tanpa adanya pengaruh dari pengetahuan, keterampilan, atau sikap.

## 2) Koefisien Pengetahuan (X1)

Koefisien positif sebesar 0,630 pada variabel pengetahuan (X1) menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja. Peningkatan satu unit pengetahuan akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,561, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki dampak positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan seseorang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja, asalkan variabel keterampilan dan sikap tetap stabil.

## 3) Koefisien Keterampilan (X2)

Koefisien negatif sebesar -0,165 pada variabel keterampilan (X2) menunjukkan bahwa, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap konstan, penurunan kinerja (Y) sebesar 0,165 akan terjadi dengan peningkatan satu unit keterampilan. Ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini, keterampilan berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan dapat menurunkan kinerja jika keterampilan tersebut tidak relevan atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang diukur melalui kinerja.

## 4) Koefisien Sikap (X3)

Koefisien positif sebesar 0,282 pada variabel sikap (X3) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada sikap akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,282, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan sikap dalam hal ini memiliki dampak positif terhadap kinerja. Semakin baik sikap seseorang, semakin tinggi kinerjanya, asalkan pengetahuan dan keterampilan tetap konstan.

Berdasarkan hasil interpretasi koefisien regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan (X1) dan sikap (X3) memengaruhi kinerja (Y) secara positif. Artinya, peningkatan dalam pengetahuan dan sikap cenderung meningkatkan kinerja. Di sisi lain, keterampilan (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, yang mungkin mengindikasikan adanya masalah dalam keterampilan yang diukur atau dalam cara keterampilan tersebut diterapkan dalam pekerjaan. Hal ini menjadi area yang perlu diteliti lebih lanjut atau diperbaiki dalam operasional perusahaan atau organisasi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan pentingnya pengetahuan dan sikap dalam meningkatkan kinerja, namun perhatian juga perlu diberikan pada penerapan keterampilan agar dapat mendukung kinerja secara lebih efektif.

## 3.1.1 Hasil Uji Hipotesis

Dalam istilah goodness of fit, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai cocok dengan data melalui uji F (Ghozali, 2018). Nilai probabilitas signifikansi model dianggap valid jika kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi lebih dari 0,05, maka model tersebut dianggap tidak sesuai dengan data dan hipotesis ditolak. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian F.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571,877	3	190,626	145,100	,000 <sup>b</sup>
	Residual	103,786	79	1,314		
	Total	675,663	82			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Nilai signifikansi (sig.) adalah 0,000, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi berada di bawah batas 0,05. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat diandalkan untuk memprediksi variabel kinerja. Informasi ini disajikan dalam Tabel 4.

## RESEARCH ARTICLE

## 1) Uji t

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diukur menggunakan uji t. Pengaruh tersebut diukur dengan batas signifikansi 0,05. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan penerimaan hipotesis alternatif, sedangkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan penerimaan hipotesis nol. Tabel berikut menunjukkan hasil analisis data yang mencakup uji t.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	t-tabel	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,333	1,172		1,991	1,985	0,050
X1	0,630	0,070	0,697	8,971	1,985	0,000
X2	-0,165	0,065	-0,286	-2,544	-1,985	0,013
X3	0,282	0,065	0,521	4,308	1,985	0,000

a. Dependent Variable: Y

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 8,971, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,985, serta nilai probabilitas 0,000 yang lebih rendah dari tingkat signifikansi alpha 0,05. Sebaliknya, variabel keterampilan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini terlihat dari nilai probabilitas sebesar 0,013, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha 0,05, serta nilai t-hitung sebesar -2,544, yang lebih besar (dalam hal nilai absolut) dari nilai t-tabel sebesar -1,985. Selain itu, variabel sikap berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai t-hitung sebesar 4,308, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,985, dan nilai probabilitas sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha 0,05, mengonfirmasi hal tersebut.

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan temuan dari penelitian yang dilakukan, yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan SPSS versi 25 untuk pengolahan serta analisis data, peneliti mengaitkan hasil analisis dengan teori-teori yang relevan untuk mencapai kesimpulan dari tujuan penelitian ini. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk variabel pengetahuan (X1) adalah 26,25 dari skor maksimum 30, dengan item "Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang tugas dan fungsi Polri" memiliki rata-rata tertinggi (4,63), sedangkan item "Saya selalu mencari informasi terbaru tentang perkembangan ilmu" memiliki rata-rata terendah (3,98). Hasil ini mencerminkan bahwa pengetahuan yang dimiliki anggota Polri dapat berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja mereka, seperti yang ditunjukkan oleh Adiputra (2018), yang menekankan pentingnya pelatihan dan peningkatan kompetensi dalam meningkatkan kinerja anggota Polri. Variabel keterampilan (X2) memiliki rata-rata total 23,10, dengan item "Saya mampu bekerja sama dengan tim secara efektif" mencatatkan rata-rata tertinggi (4,16), sementara item "Saya memiliki kemampuan yang baik untuk menggunakan peralatan dan teknologi yang terkait dengan tugas dan fungsi Polri" memiliki rata-rata terendah (3,43). Temuan ini sesuai dengan pendapat Afandi (2018), yang menunjukkan bahwa keterampilan harus relevan dengan tugas yang dihadapi, karena keterampilan yang tidak tepat dapat berdampak negatif pada kinerja. Pada variabel sikap (X3), rata-rata total adalah 23,41, dengan item "Saya selalu berusaha untuk menjaga integritas dan kredibilitas Polri" memiliki rata-rata tertinggi (4,13), dan item "Saya merasa bangga menjadi anggota Polri" memiliki rata-rata terendah (3,71). Sikap yang positif sangat berpengaruh terhadap kinerja, yang juga didukung oleh temuan Afianti (2021) yang menunjukkan bahwa sikap anggota Polri dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka, terutama dalam hal motivasi dan komitmen terhadap tugas. Untuk variabel kinerja (Y), rata-rata total adalah 21,59, dengan item "Saya selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan" dan "Saya merasa puas dengan kinerja saya sebagai anggota Polri" mencatatkan rata-

## RESEARCH ARTICLE

rata tertinggi (4,40). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Polri yang merasa puas dengan kinerjanya cenderung lebih produktif dalam menjalankan tugas. Dalam analisis verifikatif, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Koefisien sebesar 0,630 menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,630 unit. Temuan ini mendukung teori modal manusia yang diusulkan oleh Becker (1964), yang menyatakan bahwa investasi dalam pengetahuan dan keterampilan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Pengetahuan yang dimiliki anggota Polri, seperti pemahaman mendalam tentang hukum, prosedur operasional, dan teknik investigasi, memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih tepat, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hasil yang sama juga dapat dilihat pada keterampilan, meskipun hasil regresi menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja dengan koefisien -0,165. Temuan ini mungkin dapat dijelaskan melalui teori kesesuaian orang-pekerjaan (person-job fit theory) oleh Edwards (1991), yang menunjukkan bahwa ketidaksesuaian keterampilan dengan tugas dapat menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan dalam kepolisian harus disesuaikan dengan tuntutan tugas yang ada. Sikap juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien 0,282 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit sikap dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,282 unit.

Hal ini konsisten dengan teori perilaku organisasi yang diajukan oleh Robbins dan Judge (2017), yang menegaskan bahwa sikap positif memainkan peran penting dalam mendorong kinerja yang lebih baik di lingkungan kerja. Sikap positif, seperti dedikasi terhadap pelayanan publik dan integritas, dapat meningkatkan motivasi dan kolaborasi antar anggota Polri, yang akhirnya meningkatkan kualitas kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Polri, sementara keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi institusi kepolisian untuk terus menginvestasikan dalam pengembangan pengetahuan dan sikap positif, serta memastikan bahwa program pelatihan keterampilan disesuaikan dengan tuntutan tugas yang dihadapi oleh anggota Polri. Hal ini sejalan dengan temuan-temuan yang ada dalam literatur, seperti yang dibahas oleh Adiputra (2018), Afianti (2021), dan Anggereni (2018), yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan sikap yang tepat dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan evaluasi dan diskusi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota Polri di Polres Sukoharjo memberikan gambaran yang signifikan terkait kinerja mereka. Rata-rata skor untuk variabel pengetahuan menunjukkan nilai yang cukup tinggi, dengan nilai mean total 26,25 dari skor maksimum 30. Item "memiliki pengetahuan yang luas tentang tugas dan fungsi Polri" memiliki rata-rata tertinggi (4,63), sementara item "selalu mencari informasi terbaru tentang perkembangan ilmu" memiliki rata-rata terendah (3,98). Variasi jawaban responden terlihat pada item "selalu mencari informasi terbaru tentang perkembangan ilmu," yang memiliki standar deviasi tertinggi (0,97). Untuk variabel keterampilan, rata-rata total adalah 23,10 dari skor maksimum 30, dengan item "mampu bekerja sama dengan tim secara efektif" mencatatkan rata-rata tertinggi (4,16), sementara item "memiliki kemampuan yang baik untuk menggunakan peralatan dan teknologi yang terkait dengan tugas dan fungsi Polri" memiliki rata-rata terendah (3,43). Variasi jawaban pada keterampilan cukup tinggi, terutama pada item yang berkaitan dengan kemampuan berpikir kritis dan menganalisis informasi. Variabel sikap, dengan rata-rata total 23,41 dari skor maksimum 30, menunjukkan bahwa item "selalu berusaha untuk menjaga integritas dan kredibilitas Polri" memiliki rata-rata tertinggi (4,13), sedangkan item "merasa sikap dan prinsip saya sejalan dengan prinsip-prinsip yang dipegang oleh organisasi tempat saya bekerja" dan "merasa bangga menjadi anggota Polri" memiliki rata-rata terendah (3,71). Variasi jawaban pada sikap cukup konsisten dengan standar deviasi sekitar 1. Sementara itu, untuk variabel kinerja, rata-rata total adalah 21,59 dari skor maksimum 25, dengan item "selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan" dan "merasa puas dengan kinerja saya sebagai anggota

## RESEARCH ARTICLE

Polri" memiliki rata-rata tertinggi (4,40), sedangkan item "hasil kerja saya selalu berkualitas tinggi" memiliki rata-rata terendah (4,16). Variasi jawaban pada kinerja relatif konsisten dengan standar deviasi antara 0,71 hingga 0,87. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien 0,630, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pengetahuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,630 unit. Pengaruh ini tergolong besar dan efektif dalam meningkatkan kinerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Sebaliknya, keterampilan justru memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, dengan koefisien -0,165, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu unit keterampilan akan menurunkan kinerja sebesar 0,165 unit.

Temuan ini memerlukan kajian lebih lanjut untuk memahami variabel-variabel yang menyebabkan hubungan negatif ini, terutama dalam program Polri Belajar di Polres Sukoharjo. Sikap juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien 0,282, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu unit sikap dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,282 unit. Pengaruh sikap ini bersifat positif dan efektif dalam mendorong peningkatan kinerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Secara keseluruhan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi kinerja sebesar 84,1%, menurut nilai Adjusted R Square 0,841. Namun, temuan ini juga menunjukkan bahwa 84,1% kinerja lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja guna mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh.

## 5. Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Afrianti, F. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada satuan sabhara di polres solok selatan. *Jurnal Akrab Juara*, 6(1), 128-140.
- Afrina, I. (2023). PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA. *Jurnal AKTUAL*, 21(1).
- Aliffia, Y., & Putri, N. E. (2019). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Pelaksanaan Tugas Polisi Lalu Lintas (Polantas) Di Kepolisian Sektor Padang Utara. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(3), 68-76.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Dwi, M. S., Siahaan, A., & Neliwati, N. (2023). Implementasi Manajemen Pendidikan Karakter Pada Siswa Pendidikan Pembentukan (Diktuk) Bintara Polri SPN Hinai Polda Sumuttes. *Research and Development Journal of Education*, 9(1), 06-14. <http://dx.doi.org/10.30998/rdje.v9i1.14205>.
- Fakhrudin, A. (2023). PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN BELAJAR SISWA DI SEKOLAH PEMBENTUKAN PERWIRA LEMDIKLAT POLRI SUKABUMI. *Mimbar Administrasi Mandiri*, 19(1), 105-112.

## RESEARCH ARTICLE

- Hartanto, D. (2020). Strategi Optimalisasi sistem pembinaan penyidik polri guna meningkatkan kinerja organisasi. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(1), 92-103. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i1.15823>.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh pelatihan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48-53.
- Hidayati, S. H., Gilalo, J., & Aminulloh, M. (2024). Efektivitas Hukum Pengasuh Pada Diklat Reserse Lemdiklat Polri Dalam Membentuk Kepribadian Peserta Didik Guna Mewujudkan Profesionalisme Dan Akuntabilitas. *Karimah Tauhid*, 3(1), 1116-1143. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i1.10977>.
- Hodgkinson, G. P. (2003). The interface of cognitive and industrial, work and organizational psychology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 1-25. <https://doi.org/10.1348/096317903321208862>.
- Khozim, I., Arief, Z. A., & Wibowo, S. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Dengan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Intelegen di SPN POLDA METRO JAYA. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), 44-50. <https://doi.org/10.32832/tek.pend.v10i1.3996>.
- Manaf, A., Mustaji, M., & Arianto, F. (2022). PENGARUH PROBLEM-BASED LEARNING TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PENDIDIKAN PEMBENTUKAN BINTARA POLRI. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(3). <http://dx.doi.org/10.58258/jime.v8i3.3736>.
- Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24221>.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nawir, M., Abduh, T., & Setiawan, L. (2024). ANALISIS KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI MELALUI PENGUASAAN TEKNOLOGI PADA KANTOR DITLANTAS POLDA SULAWESI SELATAN. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(1), 69-75. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i1.5189>.
- Sandi, S. D. (2023). TINJAUAN LITERATUR: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERSONIL POLRI. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3889-3898. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16934>.