

## Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel Polri Pada Satuan Samapta Polres Sampang

**Chamariyah Chamariyah**

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: [chamariyahs@yahoo.com](mailto:chamariyahs@yahoo.com)

**Joko Dwi Agus**

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: [joko.regama@gmail.com](mailto:joko.regama@gmail.com)

**Wasis Budiarto**

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: [wasis.budiarto2019@gmail.com](mailto:wasis.budiarto2019@gmail.com)

Korespondensi penulis: [chamariyahs@yahoo.com](mailto:chamariyahs@yahoo.com)

**Abstract:** The results of the study show that: 1) Competence has a positive and insignificant effect on performance as evidenced by the original sample value of 0.131 and the p-value of 0.246. 2) Promotion has a significant positive effect on performance as evidenced by the original sample value of 0.561 and the p-value of 0.000.

**Keywords:** Competence, Promotion, Performance Personnel

**Abstrak:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,131 dan nilai p-value sebesar 0,246. 2) Promosi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,561 dan nilai p-value sebesar 0,000.

**Kata kunci:** Kompetensi, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang umumnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, *integrated*, *interrelated* dan *unity*. Organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja/sumber daya manusia yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya.

Sumber daya organisasi terdiri dari aset *tangible* maupun aset *intangibile* seperti kemampuan, proses organisasi, atribut-atribut organisasi, informasi dan pengetahuan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah oleh organisasi

dari waktu ke waktu dan organisasi terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif. Organisasi adalah sesuatu yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh adanya upaya pelaku yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dicapai. Jika kinerja personel baik maka kinerja organisasi juga baik. Demikian juga halnya dengan organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan unsur utama sehingga disebut faktor sentral/penggerak organisasi. Organisasi hanya berfungsi jika manusia dihimpun di dalamnya saling berinteraksi dalam mewujudkan volume dan beban kerjanya (Nawawi, 2017). Manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya. Organisasi dalam hal ini khususnya Satuan Samapta Polres Sampang dapat dipandang sebagai wadah dan proses yang baik, dimana mampu menggerakkan sumber daya utama organisasi yaitu personel yang dimiliki agar mampu dan peka dalam merespon kebutuhan dan keluhan yang dihadapi masyarakat terkait pelayanan, penegakan hukum, pelindung dan sebagai pengayom masyarakat diharapkan memiliki personel yang handal dan profesional. Dalam hal ini seorang personel Satuan Samapta Polres Sampang yang profesional dimaksudkan mampu mencapai kinerja yang maksimal demi pencapaian tujuan organisasi Satuan Samapta Polres Sampang.

Satuan Samapta Polres Sampang sebagai salah satu unsur organisasi penegak hukum yang mengutamakan sumber daya manusia yang handal dan tangguh untuk menggerakkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Satreskrim Polres Pamekasan yang beroperasi di jalan Jamaluddin No. 2 Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang merupakan salah satu unsur organisasi dibawa naungan Polres Sampang merupakan bentuk organisasi penegak hukum yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, maka Satuan Samapta Polres Sampang harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Personel Satuan Samapta Polres Sampang sebagai aparatur keamanan diharapkan memiliki sikap yang profesional, kompeten dan akuntabel yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan mutu keamanan dan kinerja yang tinggi serta professional.

Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan Dessler, (2017:408). Menurut Komariyah *et al*, (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang

menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Dari sisi personel, kompetensi memiliki peranan yang penting yang mampu meningkatkan kinerja. Kompetensi dipandang sebagai salah satu faktor penting untuk keberlangsungan organisasi agar mampu berkompetisi dan memberikan pelayanan publik yang optimal. Upaya meningkatkan kompetensi salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, membangun kemampuan personel yang didasari oleh kapasitas organisasi untuk mengembangkan personelnnya hal tersebut merupakan langkah awal dalam penciptaan aset sumber daya manusia strategis. Namun langkah awal tersebut tergantung pada proses organisasi untuk mencetak sumber daya manusia yang kompeten dan kemampuan organisasi untuk merekrut individu-individu terbaik. Jika proses awal rekrutmen personel sudah baik dan sesuai dengan keinginan organisasi, tinggal bagaimana “mengelola” personel yang ada dengan sebaik-baiknya.

Keputusan pengambil kebijakan yang sengaja memilih orang-orang yang disukai atau memiliki hubungan kedekatan/kekerabatan untuk diangkat menempati posisi tertentu dengan mengabaikan prinsip *job description* dan *job specification analyses* tentunya akan menimbulkan kesulitan bagi perwujudan visi dan misi organisasi yaitu Satuan Samapta Polres Sampang, sedangkan inefisiensi akan menimbulkan kerugian akibat ketidakcakapan personel/pegawai. Keputusan-keputusan yang lebih mengedepankan faktor *like and dislike*, *loyalty and disloyalty* akan sulit untuk mewujudkan *right men in the right place*, dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan birokras, pelayanan, dan personel yang profesional. Satuan Samapta Polres Sampang merupakan alat Negara yang memiliki peranan sangat penting di dalam masyarakat, juga sebagai sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat (Utami, 2017:12).

Promosi jabatan adalah suatu kenaikan jabatan seorang personel dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi, (Irfan, 2018). Banyak faktor yang mempengaruhi promosi jabatan dalam organisasi. faktor-faktor tersebut yaitu kompetensi dan kinerja. Faktor pertama yang mempengaruhi promosi jabatan adalah kompetensi, kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kinerja personel yang tinggi akan mempengaruhi sedikit atau banyaknya promosi yang dilakukan oleh pimpinan, maka dari itu kinerja personel yang tinggi sangat diperlukan bagi organisasi karena dapat mempercepat tujuan organisasi, jika kinerja personel rendah akan menimbulkan kegagalan dalam suatu organisasi. Hubungan promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja akan saling

mempengaruhi karena dengan adanya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh pihak instansi kepada pihak personel dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari personel untuk memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Kemungkinan promosi jabatan yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilannya, akan tetapi tanggung jawab dan kemampuan yang semakin meningkat, karena promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap personel bahkan menjadi sebuah tujuan yang selalu di harapkan. Setiap personel berusaha memberikan performa yang terbaik bagi organisasi dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh organisasi, sehingga personel mendapatkan ganjaran berupa promosi jabatan. Dalam hal ini untuk mencapai kinerja kerja yang optimal penting bagi personel memiliki kompetensi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini akan mendorong personel-personel memiliki kemampuan untuk bertindak lebih terarah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sebagai lembaga yang memberikan perlindungan kepada masyarakat, tentunya Satuan Samapta Polres Sampang dalam menjalankan tugasnya mengalami pasang surut terhadap pencapaian kinerja. Beberapa faktor yang menjadi penyebab adalah 1) Adanya kompetensi yang beraneka ragam, 2) Promosi jabatan personel di organisasi dan dalam menjalankan tugas yang diemban berbeda pula. Hal ini merupakan tanggung jawab komandan sebagai pimpinan tertinggi di kesatuan tersebut agar kinerja personel bisa meningkat lebih optimal.

Menurut Bernardin dan Russel, (2015:379), kinerja didefinisikan sebagai suatu catatan prestasi yang dihasilkan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Byars dan Rue, (2014:99), mengartikan kinerja adalah seperangkat hasil karakteristik individu dan persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya baik energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang tercakup dalam kinerjanya.

Kinerja sumber daya manusia (personel) atau *job performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2016). Dengan demikian kinerja SDM merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang personel berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Kinerja personel akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi. Tuntutan dan tantangan akan transparansi dan akuntabilitas penyelenggara penegakan hukum sebagai implementasi *good governance* dan *clean government* serta hak publik untuk memperoleh informasi sesuai peraturan perundang-undangan, menjadi kewajiban bagi institusi publik untuk dapat diwujudkan. Hasil akhir dari sebuah aktivitas manajemen adalah tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan dapat diwujudkan melalui keberhasilan Personel dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya. Beberapa faktor untuk mewujudkan tujuan organisasi Satuan Samapta Polres Sampang adalah meningkatkan kinerja personel komitmen organisasi yang kuat dari semua unsur organisasi. Untuk dapat mewujudkan harapan dan keinginan tersebut diatas, ternyata sulit untuk dipenuhi sehingga terjadi masalah masih rendahnya kinerja personel Satuan Samapta Polres Sampang yang telah ditunjukkan yang akhirnya berdampak banyaknya permasalahan yang terjadi dilapangan kurang tertangani secara optimal.

Kinerja dapat diukur dengan berbagai aspek misalnya dalam memecahkan sebuah kasus kejahatan yang terjadi. Kinerja personel idealnya adalah menjaga, mengayomi, dan melayani masyarakat, namun pada kenyataannya banyak anggota personel yang melakukan pelanggaran. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang personel yang profesional mampu mencapai kinerja yang maksimal demi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja personel dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Tercapainya kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sumber daya manusia/personel. Dari sisi personel, motivasi pimpinan dan balas jasa memiliki peranan yang penting yang mampu meningkatkan kinerja. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM). Menurut Simamora, (2015:66), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan, dan mentalitas (moral). Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan kesehatan prima, yang sangat harus diperhatikan oleh semua personel dalam hal ini khususnya personel Satuan Samapta Polres Sampang agar dalam melaksanakan pekerjaannya tidak ada kendala. Selain itu, mentalitas (moral) yang baik sangat penting dan bisa menunjang kinerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja yang bersangkutan. Hal ini bertujuan agar kualitas yang dimiliki seseorang sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga personel/sumber daya manusia yang ada menjadi akan produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

Personel sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi dituntut agar mempunyai kinerja dan kualitas yang tinggi. Berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, memaksimalkan kemampuan yang ada pada personel harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi. Kualitas sumber daya manusia menunjukkan adanya tenaga-tenaga yang berdedikasi tinggi yang mampu menjalankan visi misi dan tujuan organisasi dengan baik. Personel yang merupakan Sumber daya manusia yang bertujuan melayani masyarakat berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sehingga menjadi siswa yang unggul dan berprestasi tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar personel dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap kinerja merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen. Personel dapat menghasilkan kinerja yang tinggi yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja personel yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi. Agar dapat menjalankan perannya sesuai amanat undang-undang serta mampu bekerja secara optimal, Satuan Samapta Polres Sampang yang berada di naungan Polres Sampang diharapkan menumbuhkan sikap profesionalisme, kompeten dan akuntabel personel yang dimiliki agar mampu mendukung dan menjalankan program-program yang direncanakan; mengintensifkan perannya dalam melindungi negara dan mengayomi masyarakat dibidang keamanan. Hal ini tentunya membutuhkan dukungan dan partisipasi baik lingkungan internal maupun eksternal; serta diperlukan komitmen dan kerja keras seluruh jajaran Satuan Samapta Polres Sampang mewujudkan bukti nyata.

Untuk dapat mewujudkan harapan dan keinginan tercapainya kinerja personel, berdasarkan pengamatan peneliti di Satuan Samapta Polres Sampang ternyata sulit untuk dipenuhi sehingga terjadi masalah masih rendahnya kinerja personel Satuan Samapta Polres Sampang. Fenomena ini dibuktikan berdasarkan pengamatan peneliti yaitu banyaknya permasalahan yang ditangani/terjadi dilapangan tidak selesai tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan.

Berdasarkan studi empiris, hasil penelitian Ahmad *et al.*, (2019), mengemukakan dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki personel di Makosek Hanudnas I mampu meningkatkan kinerja personel dan dapat memprediksi kinerja personel. Penelitian Ahmad *et al.*, (2019), ini menjelaskan terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja personel. Disisi lain, hasil penelitian Rosalina, (2020), yang melakukan penelitian tentang kompetensi terhadap

kinerja personel polri pada Satuan Kerja Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan. Hasil penelitiannya mengemukakan adanya hubungan kompetensi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja personel.

Berdasarkan kajian empiris penelitian terdahulu yang dilakukan Delima, (2020), pandangan Delima menjelaskan promosi jabatan yang efektif dan adil adalah salah satu usaha dorongan yang dapat yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Dalam membuat keputusan promosi jabatan dibutuhkan berbagai pertimbangan-pertimbangan yang akan menimbulkan efek samping yang positif/baik bagi perusahaan khususnya untuk mewujudkan harapan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan tercapai. Temuan penelitian Delima ini dibuktikan dengan hasil penelitiannya yang menjelaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Delima, (2020) terdapat pengaruh dari promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Musi Sukses. Disisi lain, peneliti terdahulu Ribka *et al.*, (2022), yang melakukan penelitian tentang promosi jabatan terhadap kinerja PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Penelitian ini menjelaskan setiap organisasi selalu berusaha untuk berusaha untuk mencapai tujuannya melalui peran penting SDM yang dimiliki yaitu mencapai kinerja yang optimal; adanya pandemi Covid 19 yang mewabah menuntut semua perusahaan berubah dengan adanya penerapan protokol-protokol kesehatan yang berdampak langsung pada kinerja. Promosi jabatan yang semestinya dilaksanakan secara berkala untuk pengembangan SDM dan re-organisasi di internal PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo tidak dijalankan sebagaimana mestinya karena masa pandemi dan berujung pada arah hasil kerja tidak tercapai optimal. Pandangan Ribka *et al.*, (2022) ini dibuktikan dengan temuan penelitiannya yang mengemukakan promosi jabatan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Adanya kedua *gap research* hasil kajian empiris dan hal yang menarik untuk dikaji ulang dan menjadikan landasan dilakukan penelitian lanjutan ini dengan mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Polres Sampang bagian Samapta.

Berdasarkan uraian fenomena dan *gap research* telah diuraikan, serta celah penelitian dari penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan, adapun penelitian yang akan dilakukan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel Polri Pada Satuan Samapta Polres Sampang”**.

### **Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang dan uraian fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kompetensi, promosi jabatan dan kinerja polri Satuan Samapta Polres Sampang?
2. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel polri Satuan Samapta Polres Sampang?
3. Apakah promosi jabatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel polri Satuan Samapta Polres Sampang?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dirancang tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi kompetensi, promosi jabatan dan kinerja personel polri Satuan Samapta Polres Sampang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung kompetensi terhadap kinerja personel polri Satuan Samapta Polres Sampang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung promosi jabatan terhadap kinerja personel polri Satuan Samapta Polres Sampang.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi:

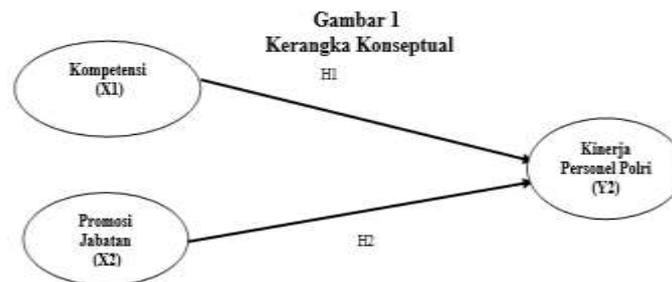
1. Manfaat teoritis
  - Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini untuk menemukan konseptual baru penelitian tentang kajian kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja personel polri.
  - Bagi peneliti yang akan datang, Hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang ilmu Manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja personel polri.
  - Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk tambahan referensi perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya dan bagi pembaca hasil penelitian ini sebagai tambahan untuk memperkaya keilmuaan tentang kajian ilmu Manajemen SDM khususnya tentang kompetensi, promosi jabatan terhadap kinerja personel polri.
2. Manfaat praktis
  - Bagi pimpinan di Satuan Samapta Polres Sampang, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan kebijakan

meningkatkan kinerja personel polri di Satuan Samapta Polres Sampang melalui faktor kompetensi, promosi jabatan terhadap kinerja personel polri.

- Bagi Manajemen di Satuan Samapta Polres Sampang, hasil penelitian ini sumbangan dan bahan kajian, membuat pertimbangan dan merumuskan kebijakan tentang kinerja personel polri di Satuan Samapta Polres Sampang dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada faktor kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja personel polri.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel Polri Pada Satuan Samapta Polres Sampang.



### **Keterangan:**

H1: Terdapat hubungan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja personel polri

H2: Terdapat hubungan pengaruh langsung promosi jabatan terhadap kinerja personel polri

### **Hipotesis**

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel polri Satuan Samapta Polres Sampang.

H2: Promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel polri Satuan Samapta Polres Sampang.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2019).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepresiasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

No	Korelasi	Original Sample	Keterangan
1	Kompetensi → Kinerja Personel Polri	0,131	Pengaruh Positif
2	Promosi jabatan → Kinerja Personel Polri	0,561	Pengaruh Positif

Hasil kompetensi terhadap kinerja personel polri berpengaruh langsung secara positif dan tidak signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,131.

Promosi jabatan terhadap kinerja personel polri berpengaruh langsung secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,561.

**Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis**

Korelasi	P Values	Keterangan
Kompetensi → Kinerja Personel Polri	0,246	H <sub>1</sub> ditolak
Promosi jabatan → Kinerja Personel Polri	0,000	H <sub>2</sub> diterima

Berdasarkan nilai *p-values* hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai  $p\text{-value} \leq 0,05$  yang berarti H<sub>0</sub> ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima, yaitu :

### **H1: Kompetensi berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja personel polri Satuan Samapta Polres Sampang**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja personel polri (Y2) sebesar 0,246 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel polri karena nilai signifikansi  $0,246 > 0,05$ . Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel polri tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

## **H2: Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polri Satuan Samapta Polres Sampang**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel promosi jabatan (X1) terhadap kinerja personel polri (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polri karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis dua yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polri terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima.

(Rina Dewi, et al. 2020:14) Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al., 2022 : 29 ). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Kinerja personel polri menunjukkan kriteria baik karena selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat sampang secara umum serta mewujudkan visi misi yang diemban oleh polres sampang yaitu memberikan pengayoman dan penegakan hukum. Kompetensi menunjukkan kriteria baik karena pimpinan polres sampang menggunakan pendekatan kompetensi yang sesuai dengan harapan personel agar terbangun komunikasi yang baik; Promosi jabatan menunjukkan kriteria baik karena dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab pekerjaan, personel dituntut memiliki kinerja yang baik dengan harapan agar persoalan yang dihadapi terkait pekerjaan terutama personel yang bertugas dilapangan yang bersentuhan langsung dengan pelayanan masyarakat peka dan mampu menyelesaikan hambatan-hambatan pekerjaan dan menyelesaikan dengan cara yang baik, edukatif, humanis dan penuh tanggung jawab sehingga personel dapat mengajukan promosi jabatan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja personel polri Satuan Samapta Polres Sampang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel polri Satuan Samapta Polres Sampang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Suhud, 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis. Vol.5.No.1.
- Ahmad Komaruddin. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmadi, Hardjana. 2016. *Pengantar Pendidikan: Asas dan Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tentang Motivasi*. PT. Elexmedia. Komputindo. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmaja. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Bambang, Dwi Setiadi, 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi SDM dan Karakteristik individu Terhadap Kinerja personel (Studi Polres Semarang)*. Tesis. Universitas Gajah Mada.
- Basriani, A., & Martina. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru*. Menara Ilmu, XI(76), 15–28.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2015. *Human resource management*. (An Experimental Approach International Edition).
- Cushway, B. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited, Inc.
- Delima Permata Sari. 2020. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Musi Sukses*. Fakultas Ekonomi. Universitas Tridianti.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.

- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9, Kencana., Jakarta.
- Fajar Pradipto Utomo, R. Sabrina, Satria Titayasa, Hazmanan Khaira. 2022. *Effect of Seniority, Work Experience and Competence on Promotion of Airport Maintenance Division Employees PT. Angkasapura II (Persero) Bandara Internasional Kuala Namu*. *Journal of Management*, 12 (2).2022.
- Flippo, Edwin. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes .2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gomez, dan Majia. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Kotler, Philip. 2015. *Manajemen Pemasaran 1*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*
- Mangkuprawira. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit. Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Manulang, 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Maslow, Abraham, 2015, *Motivasi dan Kepribadian*, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Mathis, R.L, & J.H. Jacson. 2016. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mika, Ahmad Firman, Badaruddin. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Sat Lantas Polres Barru*. Gendhera Buana Jurnal. Vol:2.No:1.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Ndraha. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi
- Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, Page. 968 - 977
- Prasetyo, D. D., & Suharini. 2018. *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga*. Jurnal Ekonomi.Volume.II Nomor. 1.
- Prawirosentono, S. 2014. *Model Pembangunan Sumber Daya Manusia Negara-Negara Berkembang: Harmoni Menuju Sukses*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Puspita Rinny, Charles Bohlen Purba.Unang Toto Handiman. 2020. *The Influence Of Compensation, Job Promotion And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana Univesrsity*.International Journal Of Business Marketing and Management (IJBMM).Vol:5.No:2.
- M.Randy Gunawan, R. Sabrina, Satria Tirtayasa, Muis Fauzi Rambe. 2022. *The Influence of Competence and Work Experience on Position Promotion Through Job Performance at PT. Bank Sumut Head Office*. Jurnal Mantik. 6 (1).
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Prabu, Anwar. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Rio, Putra. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT. Sawah Solok*.Jurnal JMPIS. Vol:2.No:2.2021.
- Ribka Exanty Palandeng, Olivia Nelwan, Yance Uhing.*Pengaruh Promosi Jabatan, Rekan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT.PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo*). Jurnal EMBA.Vol.10.No.3.2022.
- Rosalina. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi serta Dampaknya Pada Kinerja Personel Polri Pada Satuan Kerja Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan*. Tesis. Program Pascasarjana. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tiridinanti Palembang.
- Robbins dan judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sadili. 2015. *Manajemen. Edisi Kedua*. Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Schuler, R.S dan Jackson, S.E.,2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Menghadapi Abad Ke-21, Edisi Keenam, jilid 1& 2, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Penerbit. Ilham Jaya. Bandung
- Simamora, Henry, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16. Jakarta, Bumi Aksara.

- Singodimejo, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: kencana.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Surani Peristiyati Natalia Ginting, Nova Jayanti Harahap, Abd. Halim. 2023. *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu*. Management Studies and Entrepreneurship Journal. Vol.4. No.3.2023.
- Tjiptono. 2015. *Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/ Performance*. Jakarta :Elex Media.
- Tjuju dan Suwatno. 2014. *Manajemen SDM di Lingkungan*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jilid 2. Jakarta. Salemba Empat.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Ke-2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.