



# Pengaruh Profesionalitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat

Nur Rochman Syafi'i<sup>1\*</sup>, Yuni Pratikno<sup>2</sup>, Widya Nengsih<sup>3</sup>

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received February 11, 2026

Revised March 31, 2026

Accepted April 01, 2026

Available online April 01, 2026

### Kata Kunci :

Profesionalitas Kerja, Kompetensi, Kinerja.

### Keywords:

Work Professionalism, Competence, Performance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by CV. Rifainstitut

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran profesionalitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 66 personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik profesionalitas kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan profesionalitas kerja dan kompetensi sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat.

## ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work professionalism and competence on the performance of personnel from the Mobile Brigade Corps (Korbrimob) of the Indonesian National Police (Polri) in Depok, West Java. The background of this study is based on the important role of work professionalism and competence on the performance of personnel from the Mobile Brigade Corps (Korbrimob) of the Indonesian National Police (Polri) in Depok, West Java. The method used in this study is quantitative with a descriptive and verification approach. Data were collected through questionnaires distributed to 66 personnel from the Mobile Brigade Corps (Korbrimob) of the Indonesian National Police (Polri) in Depok, West Java, and then analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both work professionalism and competence have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on the performance of personnel from the Mobile Brigade Corps (Korbrimob) of the Indonesian National Police (Polri) in Depok, West Java. The conclusion of this study emphasizes the importance of improving work professionalism and competence as an effort to optimize the performance of personnel from the Mobile Brigade Corps (Korbrimob) of the Indonesian National Police (Polri) in Depok, West Java.

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi swasta maupun instansi pemerintahan, memiliki visi untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Hal itu dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa. Dalam pencapaian cita-cita tersebut di butuhkan beberapa strategi yang pada dasarnya di ditetapkan dalam sasaran misi organisasi maupun Instansi pemerintahan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat, secara langsung disadari maupun tidak disadari pasti memiliki dampak yang luar biasa terhadap perkembangan organisasi. Perubahan tersebut selain memiliki dampak positif di sisi lain dapat berdampak negatif terhadap organisasi. Dengan demikian di butuhkan sumber daya manusia yang mampu menyikapi perubahan yang tidak pernah berhenti.

\*Corresponding author

E-mail addresses: [syafinur80@gmail.com](mailto:syafinur80@gmail.com) (Nur Rochman Syafi'i)

Sumber daya manusia di harapkan dapat mengolah sumber-sumber lain yang dapat mendukung pencapaian visi organisasi.

Hal yang sangat penting diketahui dalam setiap kerja sama individu ialah maksud dan tujuan kerja sama tersebut, serta harus jelas bagaimana metode pencapaiannya. Bila usaha organisasi itu ingin efektif maka anggota organisasi itu harus mengetahui apa yang diharapkan untuk penyelesaiannya. Inilah yang dimaksud dengan fungsi manajemen.

Hal ini menyangkut beberapa alternatif usaha kegiatan untuk waktu yang akan datang bagi setiap unit yang berada dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

Untuk melaksanakan maksud tersebut diperlukan pemilihan dan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran dan menentukan cara pencapaiannya.

Kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan di dalam suatu organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu. Suatu pekerjaan harus dijalankan oleh seseorang berdasarkan rencana yang telah ditetapkan.

Untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan tentu harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan suatu bentuk dari apa yang dilakukan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Kinerja anggota merupakan suatu bentuk prestasi anggota dalam bekerja. Karena adanya

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja personel. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja kinerja yang baik tentu akan menjadikan tujuan suatu perusahaan akan dapat dengan mudah dicapai.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Pangastuti (2008:28) mengungkapkan "bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi". Lebih lanjut, (Propper dan Wilson, 2003) menyebutkan bahwa manajemen kinerja dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja anggota untuk mewujudkan tujuan organisasi serta mengoptimalkan potensi diri anggota. Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik anggota maupun organisasi secara keseluruhan. Praktik-praktik manajemen berbasis kinerja melibatkan spesifikasi sasaran yang hendak dicapai, alokasi sumber daya, mengukur serta mengevaluasi kinerja (Kloot, 1999). Spesifikasi sasaran merupakan elemen penting dalam menyusun kebijakan dan program dimana kebijakan dan program disusun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Untuk mewujudkan sasaran diperlukan alokasi sumber daya. Tantangan yang dihadapi oleh organisasi sektor publik adalah sulitnya menetapkan sasaran yang jelas dan terukur karena stakeholder yang beragam dengan beraneka macam kepentingan. Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Ginting (2009) mengindikasikan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robertson (dalam Mahmudi, 2005) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan

keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki pegawai yang berkompotensi tinggi serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Keberhasilan suatu organisasi atau suatu perusahaan ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Semakin baiknya kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi perusahaan itu.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu.

Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu pegawai dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi kerja dan lingkungan kerja. Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompotensi di bidangnya.

Begitu juga halnya yang terjadi pada Polri Depok Jawa Barat, dalam pengamatan penulis, Profesionalitas kerja yang dituntut dalam lingkungan Korbrimob menuntut kedisiplinan, integritas, kemampuan teknis, serta kepatuhan terhadap SOP. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan personel yang belum menerapkan nilai-nilai tersebut secara konsisten. Beberapa anggota belum menjalankan tugas sesuai standar operasional yang berlaku, kurang teliti dalam pelaksanaan tugas, serta belum menunjukkan etos kerja yang mencerminkan profesionalitas tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai profesionalitas belum sepenuhnya membudaya, sehingga memengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan.

Sebagian personel masih memiliki keterbatasan dalam kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas, baik kompetensi teknis seperti kemampuan taktis dan penggunaan peralatan, maupun kompetensi non-teknis seperti komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengendalian diri. Kompetensi yang belum memadai ini membuat performa operasional belum berjalan optimal dan tidak selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan institusi.

Beberapa personel menunjukkan sikap kerja yang kurang proaktif, kurang inisiatif, dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi terlambat, tidak sesuai target, atau kualitas hasil kerja tidak optimal. Minimnya sense of responsibility ini dapat berdampak pada menurunnya efektivitas pelaksanaan tugas operasional, terutama pada situasi yang membutuhkan kesiapan dan respons cepat.

Dalam era modern, penguasaan teknologi informasi menjadi kebutuhan penting dalam berbagai aktivitas kepolisian, mulai dari administrasi, pelaporan, hingga penggunaan perangkat taktis berbasis digital. Namun sebagian personel belum menguasai teknologi tersebut dengan baik. Rendahnya literasi digital menyebabkan proses kerja menjadi lebih lambat, tidak efisien, serta kurang akurat.

Kinerja keseluruhan terlihat belum optimal karena adanya anggota yang masih belum memenuhi standar kompetensi minimal. Hal ini tercermin dari hasil kerja yang kurang konsisten, kurangnya kecepatan respons dalam tugas, serta tidak stabilnya performa antar personel. Walaupun profesionalitas menjadi salah satu nilai utama dalam organisasi Korbrimob, penerapannya belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari. Misalnya, masih terdapat ketidaktepatan waktu, kurangnya disiplin terhadap prosedur, dan ketidakseriusan dalam menjalankan tugas tertentu. Teknologi seharusnya menjadi alat yang membantu meningkatkan efektivitas pelatihan, simulasi operasional, serta penguasaan pengetahuan taktis dan administratif. Namun kenyataannya, pemanfaatan teknologi tersebut belum berjalan maksimal.

Kinerja Personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Penulis melihat bahwa Personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat masih belum optimal. Artinya kinerja Personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat masih rendah. Rendahnya kinerja Personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat terlihat dari masih banyaknya pekerjaan yang menumpuk. Bahkan banyak pekerjaan yang telah direncanakan tidak mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan artinya masih banyak pekerjaan yang belum mencapai target.

Rendahnya kinerja anggota ini dapat terlihat dari beberapa indikasi sebagai berikut:

- a. Masih banyak anggota yang dalam bekerja tidak memahami standar dan SOP yang telah ditetapkan oleh instansi
- b. Dalam bekerja anggota tidak mampu mencapai target yang sudah ditentukan, pekerjaan yang mencapai target bisa dilihat hanya sekitar 70% dari program yang telah direncanakan.
- c. Dalam bekerja masih banyak anggota yang hanya berpangku tangan tanpa tahu apa yang harus dikerjakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Atas dasar pemikiran inilah yang menggugah perhatian peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Profesionalitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat”**

## **2. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Solimun, Amanu, & Fernandes (2018) dalam

Santoso dan Madiistriyatno (2021:4) Metode Kuantitatif merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi terhadap hasil analisis untuk bisa mendapatkan informasi untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Sugiono (2016:78) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat berjumlah 200 personel. Sampel menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.. Sampel yang diambil dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 66 personel Korbrimob Polri Depok Jawa Barat.

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan penyebaran angket.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 2.** Uji Validitas Variabel Profesionalitas Kerja

Correlations				
No	Pertanyaan		disiplin	Valid
1	Saya memahami dengan baik prosedur operasional standar (SOP) dalam setiap tugas yang diberikan.	Pearson	.651**	Valid
		Correlation		
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
2	Saya memiliki kemampuan teknis yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas kepolisian khusus.	Pearson	.641**	Valid
		Correlation		
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.	Pearson	.643**	Valid
		Correlation		
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
4	Saya mampu bekerja dengan fokus meskipun berada dalam tekanan atau risiko tinggi.	Pearson	.710**	Valid
		Correlation		
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
5	Saya menggunakan waktu penugasan dengan sebaik mungkin agar tidak terjadi pemborosan.	Pearson	.774**	Valid
		Correlation		
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
6	Saya mampu memanfaatkan sarana dan prasarana secara tepat guna dalam penugasan.	Pearson	.728**	Valid
		Correlation		
		Sig. (2-tailed)	0,000	

		N	66	
7	Saya selalu hadir tepat waktu dan siap menjalankan tugas kapan pun dibutuhkan.	Pearson Correlation	.738**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
8	Saya menjaga integritas dan tidak menyalahgunakan wewenang dalam menjalankan tugas.	Pearson Correlation	.775**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
9	Profesionalitas Kerja	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)		
		N	66	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pengorganisasian merupakan langkah untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia, peralatan, dan mekanisme kerja tersusun secara jelas dan terarah. Di Kelurahan Suka Asih, fungsi organizing tampak dalam pembagian tugas antar aparatur, kader posyandu, PKK, dan pendamping gizi.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Profesionalitas Kerja memiliki nilai signifikan  $< 0,005$  berdasarkan kolom total pearson correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 indikator pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 3.** Uji Validitas Variabel Kompetensi

Correlations				
No	Pertanyaan		Motivasi	Validitas
1	Saya selalu menunjukkan sikap hormat dan disiplin kepada atasan maupun rekan sesama personel.	Pearson Correlation	0,185	Tidak Valid
		Sig. (2-tailed)	0,137	
		N	66	
2	Saya tetap tenang dan profesional dalam menghadapi situasi yang berisiko tinggi.	Pearson Correlation	.461**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
3	Saya memiliki sifat tegas dalam mengambil tindakan saat menjalankan tugas.	Pearson Correlation	.472**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
4	Saya adalah pribadi yang konsisten dalam menjalankan aturan dan perintah.	Pearson Correlation	.454**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
5	Saya mengetahui prosedur keselamatan dalam setiap jenis operasi.	Pearson Correlation	.557**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
6	Saya menguasai teori serta teknik yang berkaitan dengan pengendalian massa dan operasi khusus.	Pearson Correlation	0,205	Tidak Valid
		Sig. (2-tailed)	0,099	
		N	66	
7	Saya memiliki keterampilan fisik yang memadai untuk menjalankan tugas berat.	Pearson Correlation	.536**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
8	Saya mampu menjalankan teknik komunikasi lapangan secara efektif.	Pearson Correlation	.294*	Tidak Valid
		Sig. (2-tailed)	0,017	
		N	66	
9	Saya berusaha mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas sebagai bentuk pengabdian.	Pearson Correlation	.318**	Tidak Valid
		Sig. (2-tailed)	0,009	
		N	66	

10	Saya termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan melalui latihan dan pelatihan.	Pearson Correlation	.475**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
11	Kompetensi	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)		
		N	66	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai sig-(2-tailed) antara tiap-tiap item dengan total 5 item pertanyaan untuk instrumen kompetensi dibawah 0,05 sebanyak 6 item pertanyaan maka dinyatakan valid dan 4 pertanyaan dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja**

		Correlations		
No	Pertanyaan		Motivasi	Validitas
1	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi harapan atasan dan kebutuhan operasi.	Pearson Correlation	.503**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
2	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja saya untuk meningkatkan kualitas.	Pearson Correlation	.311*	Tidak Valid
		Sig. (2-tailed)	0,011	
		N	66	
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengabaikan ketelitian.	Pearson Correlation	.565**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
4	Saya selalu siap bergerak dan merespons perintah secara cepat pada situasi darurat.	Pearson Correlation	.435**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
5	Saya mampu mengambil tindakan cepat tanpa harus menunggu instruksi rinci dari atasan.	Pearson Correlation	.653**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
6	Saya proaktif dalam mencari solusi ketika menghadapi masalah di lapangan.	Pearson Correlation	.593**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
7	Saya memiliki kemampuan fisik yang baik untuk menjalankan tugas dalam kondisi berat.	Pearson Correlation	.270*	Tidak Valid
		Sig. (2-tailed)	0,028	
		N	66	
8	Saya mampu mengoperasikan peralatan taktis sesuai standar Brimob.	Pearson Correlation	.490**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
9	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan dan atasan dengan jelas dan tepat.	Pearson Correlation	.426**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	66	
10	Saya dapat menerima dan memahami instruksi dengan baik dalam situasi apa pun.	Pearson Correlation	.326**	Tidak Valid
		Sig. (2-tailed)	0,008	
		N	66	
11	Kinerja	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)		
		N	66	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Kinerja memiliki nilai signifikan < 0,005 berdasarkan kolom total pearson correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa 7 pertanyaan dinyatakan valid dan 3 pertanyaan dinyatakan tidak valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 5.** Reliabilitas Profesionalitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	8

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Profesionalitas Kerja, 8 item pertanyaan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,856 yaitu lebih besar dari 0,60 dan dinyatakan reliabel

**Tabel 6.** Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	6

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kompetensi, 6 pertanyaan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,656 yaitu lebih besar dari 0,60 dan dinyatakan reliabel.

**Tabel 7.** Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.629	7

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kinerja, 6 item pertanyaan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,667 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

**Tabel 8.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Profesionalitas Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y) secara Simultan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.430	2.084		5.005	.000
	Profesionalitas Kerja	.502	.165	.477	3.048	.000
	Kompetensi	.810	.172	.737	4.714	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:  $y = a + bx_1 + cx_2$

y = variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh) x1

x 1 = variabel profesionalitas kerja

c = Koefisien Regresi (pengaruh) x2

x 2 = variabel Kompetensi

diperoleh hasil:  $y = 10.430 + 0.502x_1 + 0.810x_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai profesionalitas kerja sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan kompetensi sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar  $10.430 + 0.502 + 0.810$  sama dengan sebesar 11,742.

**Tabel 9.** Koefisien Determinasi Profesionalitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502a	.652	.630	2.577

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Profesionalitas Kerja

Besarnya pengaruh secara simultan adalah 65,2% ( $R^2 = 0.652$ ). Sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 10.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.329	2	75.164	11.314	.000b
	Residual	445.114	67	6.643		
	Total	595.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Profesionalitas Kerja

Dari tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh profesionalitas kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan profesionalitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 65,2%.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh profesionalitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel Korbrimob Polri Depok, Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa profesionalitas kerja dan kompetensi merupakan dua faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Profesionalitas kerja terbukti memberikan pengaruh sebesar 0,604 atau 60,4% terhadap variasi kinerja personel, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalitas kerja, semakin baik pula kinerja personel. Adapun sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel profesionalitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Muhammad Rizkia (2019) yang menyatakan bahwa profesionalisme dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Selain itu, kompetensi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel, dengan kontribusi sebesar 64,9%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi personel akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Sementara itu, sebesar 35,1% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompetensi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gesni Anggini dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, dan secara simultan memberikan kontribusi yang cukup besar.

Secara simultan, profesionalitas kerja dan kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Korbrimob Polri Depok, Jawa Barat, dengan kontribusi sebesar 65,2%, sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kedua variabel tersebut. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja personel tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan memerlukan penguatan profesionalitas kerja dan kompetensi secara bersamaan. Temuan tersebut kembali memperkuat hasil penelitian sebelumnya, khususnya penelitian Muhammad Rizkia (2019), yang menyimpulkan bahwa profesionalisme dan kompetensi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan temuan tersebut, upaya peningkatan kinerja personel perlu diarahkan pada penguatan aspek profesionalitas kerja dan kompetensi secara berkelanjutan. Dalam mendukung penggunaan waktu penugasan yang lebih efektif, diperlukan penyusunan standar operasional yang lebih rinci disertai dengan penguatan fungsi pengawasan. Evaluasi berkala terhadap

efisiensi pelaksanaan tugas juga penting dilakukan untuk meminimalkan potensi pemborosan serta memastikan setiap personel bekerja sesuai dengan prioritas operasional. Di samping itu, motivasi personel untuk terus meningkatkan kemampuan perlu diperkuat melalui penyediaan akses terhadap pelatihan yang lebih variatif, modern, dan relevan dengan kebutuhan operasi terkini. Penambahan sesi simulasi, pelatihan taktis lanjutan, serta sertifikasi kompetensi diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme dan kesiapsiagaan personel. Selanjutnya, dalam mendukung kemampuan personel untuk menyampaikan informasi secara jelas dan tepat, perlu diberikan pelatihan komunikasi operasional secara terarah. Penguatan jalur komunikasi, penggunaan perangkat komunikasi yang andal, serta pembiasaan briefing dan debriefing yang terstruktur akan semakin meningkatkan efektivitas koordinasi antarpersonel maupun dengan atasan.

## 5. REFERENSI

- As'ad, M. (2010). Psikologi industri: Seri sumber daya manusia (hlm. 23 & 47). Yogyakarta: Liberty.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley & Sons. (Dikutip dalam Laporan Akhir Renstra Lembaga Administrasi Negara, 2000).
- Cholih, A. (2011). Pengantar teori manajemen. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (1997). *Human resource management* (hlm. 54). New Jersey: Prentice Hall.
- Dharma, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 19). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Dunggio, M. (2020). Manajemen organisasi dan kepemimpinan. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (hlm. 76). Yogyakarta: BPFE.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi sumber daya manusia: Teori dan aplikasi* (hlm. 28). Jakarta: Gramedia.
- Junaedi, D. (2020). Perilaku konsumen dalam pengambilan keputusan pembelian. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 101–115.
- Maarif, S. (2003). Manajemen dan kompetensi organisasi (hlm. 16). Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2001). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (hlm. 67). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human resource management* (hlm. 87). Ohio: South-Western.
- Moehariono. (2009). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi (hlm. 4). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muins, M. (2000). Pengembangan kompetensi aparatur (hlm. 40 & 46). Jakarta: LAN Press.
- Nadapdap, H. (2022). Teori dan praktik manajemen modern. Jakarta: Kencana.
- Pratikno, Y. (2020). Analisis kinerja manajemen dalam organisasi publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 45–58.
- Prayitno. (2002). Manajemen sumber daya manusia modern (hlm. 30). Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. (2009). *Kinerja: Teori dan implikasinya* (hlm. 2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmat. (2019). Kompetensi dan kinerja aparatur pemerintahan. Yogyakarta: Deepublish.
- Samsudin, S. (2006). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Analisis korelasi dan statistik inferensial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja (hlm. 126). Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2002). Manajemen sumber daya manusia (hlm. 327). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia (hlm. 67). Yogyakarta: STIE YKPN.

- Siswanto, B. (2003). Pengantar manajemen (hlm. 20). Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Models for superior performance. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Suprpto, J. (2003). *Pengukuran kinerja karyawan* (hlm. 3). Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2000). Pengantar manajemen (hlm. 7). Yogyakarta: BPFE.
- Suprihanto, J. (2009). Manajemen kinerja (hlm. 89). Yogyakarta: BPFE.
- Taufik, K. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 23–35.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wibowo. (2012). *Manajemen perubahan* (hlm. 324). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.