

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRI PADA STAF SUMBER DAYA MANUSIA (SSDM) POLRI

Taufiqurrahman *

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mitra Bangsa

taufiq@umiba.ac.id

Kemal Taufik

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mitra Bangsa

kemaltaufik@umiba.ac.id

Widya Nengsih

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mitra Bangsa

widyanengsih@umiba.ac.id

**Corresponding author:* taufiq@umiba.ac.id

Received: 30 April 2026

Revised: 24 Juni 2026

Published: 15 Oktober 2026

Abstract

Professionalism is a professional work ethic that refers to the behavior of Indonesian National Police personnel based on competence and expertise. Work discipline is the ability to control one's own behavior in accordance with established regulations. Performance is the work output achieved by an individual in carrying out their duties based on competence, effort, and opportunity. The objectives of this study are as follows: To determine whether work professionalism and work discipline jointly influence the performance of Indonesian National Police personnel in the Human Resources Division (SSDM). The sampling technique used in this study is random sampling. According to Slovin's Theory as cited in Husein Umar (2020), the population of 609 Indonesian National Police personnel each has an equal chance of being selected as a random sample; however, the sample size for this study is 86 individuals. The research findings indicate that, both partially and simultaneously, there is a positive and significant influence of Work Professionalism and Work Discipline on the Performance of Indonesian National Police Personnel. In light of these findings, the following recommendations are made: 1) Leadership is encouraged to pay greater attention to Work Professionalism, Work Discipline, and the Performance of Indonesian National Police Personnel in accordance with organizational objectives and the available human resources within that specific field. 2) Good work discipline within the organization should be maintained in all aspects, including adherence to all work programs. 3) Future researchers are encouraged to measure work discipline by incorporating additional variables beyond those included in this study.

Keywords: *Professionalism, Work Discipline, and Performance of Indonesian National Police Personnel*

Abstrak

Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku Personel polri yang mengacu pada kecakapan, keahlian. Disiplin kerja adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui apakah secara bersama-

sama pengaruh Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Random Sampling atau secara acak. Menurut Teori Slovin dalam Husein Umar, 2020 dimana jumlah populasi 609 orang Personel Polri mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel secara acak namun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang sampel. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polri. Terkait dengan hasil penelitian ini, maka direkomendasikan agar: 1) Pihak pimpinan diharapkan lebih memperhatikan Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja dan Kinerja Personel Polri sesuai dengan keinginan, dan jumlah sumber daya manusia yang ada dalam satu bidang tersebut. 2) Disiplin Kerja yang baik dalam organisasi dapat dipertahankan dalam semua aspek baik taat pada semua program kerja. 3) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengukur Disiplin Kerja dengan menambahkan variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Kata kunci: Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Personel Polri

PENDAHULUAN

Profesionalisme adalah suatu terminologi yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya. Seseorang akan menjadi profesional bila ia memiliki pengetahuan dan keterampilan bekerja dalam bidangnya. Profesionalisme kerja adalah kemampuan dan keterampilan yang sesuai untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatannya masing-masing. Profesionalisme kerja adalah tingkat kesesuaian antara kompetensi birokrasi dan persyaratan tugas.

Disiplin kerja suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan Pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Personel polri. Kesadaran Personel polri diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Personel polri dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Personel polri. Kedisiplinan merupakan sifat seorang Personel polri yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Kinerja Personel Polri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai lembaga penegak hukum sering kali menjadi sorotan masyarakat. Polri kerap menjadi perbincangan yang hangat di media sosial. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu organisasi menginginkan Personel polri untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Tinjauan Pustaka

Definisi Profesionalisme Kerja

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan atau jabatan menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Profesionalisme kerja adalah kemampuan dan keterampilan yang sesuai untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatannya masing-masing. Profesionalisme kerja adalah tingkat kesesuaian antara kompetensi birokrasi dan persyaratan tugas. Profesionalisme kerja adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh masyarakat. Menurut para ahli di antaranya : Menurut pendapat Andrias Harefa (2021:137) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja bahwa :

“Profesionalisme pertama-tama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambing prestasi kerja.

Menurut pendapat Hikmatulloh (2022:47) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja bahwa :

“Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja professional yang tiada lain adalah perilaku pegawai yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik”.

Menurut pendapat Wijayanti (2022:92) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja bahwa :

“Profesi, seorang profesional juga harus memiliki etos kerja yang maju antara lain, dapat bekerja dengan hasil kualitas yang unggul, tepat waktu, disiplin, sungguh-sungguh, cermat, teliti, sistematis, dan berpedoman pada dasar keilmuan tertentu. Seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seseorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan”.

Menurut pendapat Kunandar (2019:46), mengemukakan pengertian profesionalisme adalah :

"Profesionalisme disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain pengertian pegawai profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kepegawaian sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dan dengan kemampuan maksimal. Jadi pegawai yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman dibidangnya".

Sedangkan menurut pendapat Pamudji (2020:20-21) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja adalah :

"Profesional memiliki atau dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan diantaranya tugas sehari-hari dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada masyarakat".

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas dapat dibuat sintesanya bahwa profesionalisme kerja merupakan ukuran atau indikator kualitas atau mutu pegawai. Pegawai yang bermutu adalah pegawai yang memiliki kemampuan profesional untuk melaksanakan seluruh aspek profesinya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kapasitasnya sebagai pegawai, dan hal itu mencakup penguasaan bidang ilmu, keterampilan yang tinggi serta sikap atau tingkah laku tertentu yang dipersyaratkan.

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu konsep mencakup beberapa aspek kualitas, ketertiban, dan tanggung jawab yang dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Beberapa aspek utama dari disiplin kerja diantaranya adalah ketepatan waktu, kinerja seseorang, kualitas pekerjaan, kehadiran, perilaku di tempat kerja dan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan didalam suatu organisasi. Pimpinan menggunakan disiplin kerja sebagai sarana untuk berinteraksi terhadap pegawai, dengan tujuan untuk membuat pegawai tersebut dapat merubah perilaku, meningkatkan kesadaran dan mendorong kesiapan pegawai untuk mematuhi terhadap semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Menurut para ahli di antaranya menurut pendapat Sutrisno dalam Gatto dan Awangga (2023:5) mengemukakan pengertian disiplin kerja bahwa :

"Disiplin kerja merupakan suatu fondasi yang dapat menopang dan berkembang didalam tubuh pegawai. Ini memungkinkan pegawai untuk berpartisipasi secara sukarela dalam pengambilan keputusan, peraturan, dan prinsip-prinsip yang sangat penting yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dan perilaku mereka."

Menurut pendapat Malayu Hasibuan, (2019) mengemukakan pengertian disiplin kerja bahwa :

"Disiplin kerja merupakan cerminan sikap, perilaku, dan tindakan pegawai yang sesuai dengan aturan organisasi, baik yang bersifat formal (tertulis) maupun

informal (tidak tertulis). Aturan tersebut mencakup aspek kehadiran, ketepatan waktu saat masuk kerja, serta tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya. Ketidaksesuaian terhadap hal ini termasuk dalam kategori indisipliner yang perlu ditindaklanjuti secara tepat oleh pihak manajemen.”

Menurut pendapat Pandi Afandi (2021:1) mengemukakan pengertian disiplin kerja bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”.

Menurut pendapat Aziz dan Caraka (2024:59), mengemukakan pengertian disiplin kerja bahwa :

“Disiplin kerja adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut pendapat Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2019:86) mengemukakan pengertian disiplin kerja bahwa : "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar peraturan maupun norma tersebut akan ada sanksi atas pelanggaran serta dalam melaksanakannya para pegawai penting untuk menyadari atas kesadaran akan arti dan pentingnya aturan dan prinsip disiplin yang sehat. Kedisiplinan akan tercipta dengan baik apabila disertai dengan pengawasan yang efektif.

Definisi Kinerja Personel Polri

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu pegawai, kinerja kelompok, kinerja organisasi yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para ahli

diantaranya menurut penpadat Adhari (2020:77) mengemukakan pengertian kinerja adalah :

“Kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, dimana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut pendapat Hasibuan Malayu, SP. (2020:94) mengemukakan pengertian kinerja adalah :

“Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja”.

Menurut pendapat Abdurrahman, (2019:83) mengemukakan pengertian kinerja adalah :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan”.

Menurut pendapat Sopiah dan Sangadji (2018:83) mengemukakan pengertian kinerja bahwa :

“Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan. Sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai”.

Menurut pendapat Prawirosentono dalam Fauziah, Hikmah, (2022:47) mengemukakan pengertian kinerja pegawai bahwa :

“Kinerja atau *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Sedangkan menurut pendapat Supardi (2020:54) mengemukakan pengertian kinerja pegawai bahwa :

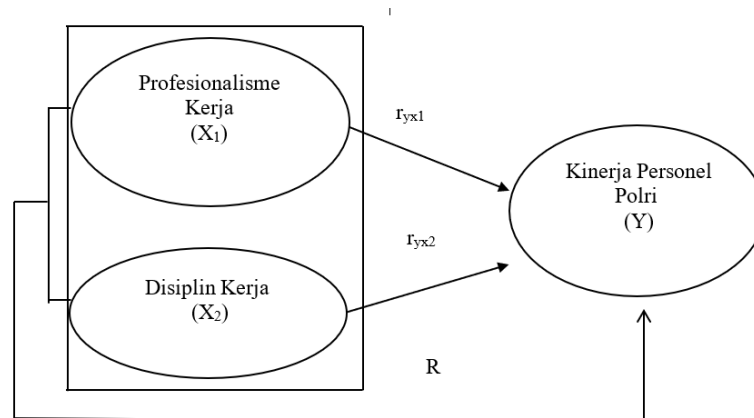
“Kinerja pegawai merupakan kemampuan seorang pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya di organisasi dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya dan menggambarkan suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai selama aktivitas kerja”.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Kinerja sebagai hasil kerja personel dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kerangka Pemikiran

Secara ringkas penulis membuat kerangka pemikiran pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan orang yang akan diteliti. Menurut pendapat Wiratna Sujarweni (2020:65) mengemukakan pengertian populasi bahwa:

“Populasi adalah unsur atau unit elementer adalah suatu obyek dimana suatu penelitian akan dilakukan pengukuran-pengukuran, kumpulan-kumpulan dari unit-unit, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian elementer tersebut disebut “populasi”.

Sedangkan Menurut pendapat Harries Madiistriyatno (2021:105), mengemukakan pengertian populasi bahwa :

“Populasi adalah merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti sendiri untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya untuk mendapat hasil data yang di inginkan”.

Adapun populasi dalam penelitiann ini adalah Personel Polri dan PNS Pada Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri jadi populasinya ada 609 orang personel Polri.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Random Sampling* atau secara acak. Dimana setiap populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jadi teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penentuan besarnya sampel dapat digunakan model rumus Slovin yang dikutip Sevilla dalam Husein Umar (2020:78), yaitu :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Error (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi)

Dalam hal ini penulis menggunakan error sebesar 10% sehingga besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\ &= \frac{609}{1 + 609 (0,10)^2} \\ &= 85,895 \text{ dibulatkan jadi } 86 \text{ orang sampel} \end{aligned}$$

Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian adalah sebanyak 86 orang sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Angket

Variabel Profesionalisme Kerja (X_1)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Profesionalisme Kerja (X_1) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out ($N=10$) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 1 Perbandingan Hasil R_{hitung} Dengan R_{tabel} Variabel Profesionalisme Kerja

(X₁)

Pertanyaan	Profesionalisme Kerja (X ₁)		
	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.872	0,666	Valid
2	0.810	0,666	Valid
3	0.921	0,666	Valid
4	0.819	0,666	Valid
5	0.873	0,666	Valid
6	0.856	0,666	Valid
7	0.782	0,666	Valid
8	0.731	0,666	Valid
9	0.810	0,666	Valid
10	0.892	0,666	Valid

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis variabel Disiplin Kerja (X₂) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 2 Perbandingan Hasil R_{hitung} Dengan R_{tabel} Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pertanyaan	Disiplin Kerja (x ₂)		
	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.818	0,666	Valid
2	0.797	0,666	Valid
3	0.894	0,666	Valid
4	0.780	0,666	Valid
5	0.791	0,666	Valid
6	0.839	0,666	Valid
7	0.735	0,666	Valid
8	0.819	0,666	Valid
9	0.855	0,666	Valid
10	0.877	0,666	Valid

Variabel Kinerja Personel Polri (Y)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Personel Polri (Y) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan adalah :

Tabel 3 Perbandingan hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} variabel Kinerja Personel Polri (Y)

Pertanyaan	Kinerja Personel Polri (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.848	0,666	Valid
2	0.896	0,666	Valid
3	0.851	0,666	Valid
4	0.890	0,666	Valid
5	0.865	0,666	Valid
6	0.850	0,666	Valid
7	0.877	0,666	Valid
8	0.845	0,666	Valid
9	0.872	0,666	Valid
10	0.895	0,666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Profesionalisme Kerja (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,922 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,922 > 0,666$ maka instrumen penelitian variabel Profesionalisme Kerja (X_1) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4 UJI RELIABILITAS VARIABEL PROFESIONALISME KERJA (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,929 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,929 > 0,666$ maka instrumen variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5 UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Personel Polri (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,937 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,937 > 0,666$ maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Kinerja Personel Polri (Y) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 6 UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA PERSONEL POLRI (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	10

Hasil Uji Normalitas

Tabel 7 HASIL ANALISIS CHI SQUARE

Test Statistics

	Profesionalisme Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Personel Polri (Y)
Chi-Square	14.698 ^a	11.419 ^b	10.349 ^c
df	18	14	12
Asymp. Sig.	.902	.916	.901

a. 19 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 4.5.

b. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 5.7.

c. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 6.6.

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel independen diantaranya Profesionalisme Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Personel Polri (Y) dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8 Hasil Analisis Korelasi Parsial

Correlations

		Profesionalisme Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Personel Polri (Y)
Profesionalisme Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.065	.918**
	Sig. (2-tailed)		.554	.000
	N	86	86	86
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	.065	1	.812
	Sig. (2-tailed)	.554		.304
	N	86	86	86
Kinerja Personel Polri (Y)	Pearson Correlation	.918**	.812	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.304	
	N	86	86	86

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

Koefisien Korelasi Berganda

Tujuan analisis koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan pengaruh antara variabel independen yakni variabel (X_1 dan X_2)

terhadap variabel dependen yakni variabel (Y) baik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for Windows* adapun hasilnya lihat tabel model Summary sebagai berikut :

Tabel 9 ANALISIS KOEFISIEN KORELASI SECARA BERSAMA-SAMA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.882 ^a	.778	.777	2.27201	1.866

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Profesionalisme Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Personel Polri (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,882 dan sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,778 atau 77,8%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Profesionalisme Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) memiliki nilai positif dan tingkat Pengaruhnya sangat kuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for Windows* yakni analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Personel Polri adalah sebagai berikut :

Tabel 10 ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.516	2.686		5.873	.000
	Profesionalisme Kerja (X ₁)	.737	.047	.713	9.357	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.449	.056	.448	5.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel Polri (Y)

Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS Veri 28 for Windows

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 9,516 + 0,737 X_1 + 0,449 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta intersep sebesar 9,516 menyatakan bahwa jika variabel

Profesionalisme Kerja (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Personel Polri (Y) akan meningkat sebesar 9,516 dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 9,516 menggambarkan Kinerja Personel Polri (Y) rata-rata jika Profesionalisme Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) nilainya nol.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) adalah sebesar 0,737. Hal ini berarti jika variabel Profesionalisme Kerja (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Personel Polri (Y) sebesar 0,737 dengan asumsi variabel Profesionalisme Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) adalah sebesar 0,449. Hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Personel Polri (Y) akan meningkat sebesar 0,449 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2), dan variabel Profesionalisme Kerja (X_1) dianggap konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Anova)

Uji F_{hitung} (Anova) dengan menggunakan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for windows* yakni uji ANOVA, Untuk lebih jelas dapat berikut ini. Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for windows* yakni uji ANOVA atau F_{hitung} antara variabel Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polri diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44.861 dimana lebih besar dari $F_{tabel (85)}$ sebesar 2,710 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh signifikan.

Uji t

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Personel Polri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 9,357 > t_{0,05 (84)} = 1,662$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji hipotesis antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 5,867 > t_{0,05 (84)} = 1,662$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien

determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,918. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,918^2 \times 100\% = 0,843 \times 100\% = 84,3\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Personel Polri mempunyai pengaruh sebesar 84,3% dan sisanya sebesar 15,7% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh penulis.

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,812. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,812^2 \times 100\% = 0,659 \times 100\% = 65,9\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh sebesar 65,9% terhadap variabel Kinerja Personel Polri dan sisanya 34,1% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh penulis.

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Personel Polri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jurnal La Ode Musyair (2022), Jurnal Mohammad Rofiq Hariyadi, (2022) dan Widiya Putri, (2023) yang menyatakan bahwa Profesionalisme Kerja terhadap variabel Kinerja Personel Polri diperoleh nilai sangat baik (Tinggi) sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan human relationship secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Polri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jurnal La Ode Musyair (2022), Jurnal Mohammad Rofiq Hariyadi, (2022) dan Widiya Putri, (2023) yang menyatakan bahwa Profesionalisme Kerja terhadap variabel Kinerja Personel Polri diperoleh nilai sangat baik (Tinggi) sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Secara deskriptif Pada Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri menunjukkan Kinerja Personel Polri sudah baik, Profesionalisme Kerja yang diberikan telah sesuai dengan harapan, dan disiplin yang terjalin sangat baik di organisasi.
2. Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polri Pada Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri.

3. Profesionalisme Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personel Polri Pada Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personel Polri Pada Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Performance. Vol 26 (2), hal 66-76.
- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Badan Penerbit CV Penerbit Qiara Media. Jawa Timur.
- Afandi Pandi,, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Badan Penerbit Pekan Baru: Zanafafa Publishing.
- Andreas Harefa, 2020, *Demokrasi Pancasila di Era Kemajemukan*, Badan Penerbit PM Publisher. Banyumas,
- Anggraini, Putri, 2018, "Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Anemia Pada Ibu Hamil di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Pinang Tahun, 2018". Jurnal Kebidanan. Vol 7 No. 15. Diakses tanggal 20 September 2020 < <http://ejournal.poltekkesmg.ac.id/ojs/index.php/jurkeb/article/view/3248> >
- Anggun Oktavia, R. R. 2021. *Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Membentuk Karakter*. An-Nuha Jurnal Pendidikan Islam, Volume 1 Number 3 Agustus 2021, hal.220-233.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2021. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Aziz, A., dan Caraka. 2024. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel polri Pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera*. Jesya, 5(2), 1279–1293. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.741>
- Duwi Priyatno, 2019, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Kencana, Jakarta,
- Fahmi, Irham. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Badan Penerbit, CV. Alfabeta. Bandung.
- Gatto, dan Awangga, 2023. *Pengelompokan Kedisiplinan Personel polri Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means*. Penerbit Buku Pedia.
- Hadari Nawawi, 2020. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Harries Madiistriyatno, 2021, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Badan Penerbit, Indigo Media, Kota Tangerang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.

- Hikmatulloh, R. 2022. *Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Primagraha Serang*. Badan Penerbit Prosiding Amal Insani Foundation, 1(1), 247-257.
- Husein Umar, 2020. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- J. Supranto. 2020, *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Krismony, N. P. A., dkk. 2020. "Pengembangan Instrumen Penilaian untuk Mengukur Disiplin Kerja Siswa SD". *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*. Volume 3, Nomor 2 (hlm. 249-257).
- Kunandar, 2019, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Badan Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kurniawan, 2020. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312-321.
- Mardianto T. 2019. *Analisis Pengaruh Fraud Triangle Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan*. *Jurnal Benefita*, 1(1), 87. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.3349>
- Mardianto, M., 2019). *Analisis Pengaruh Fraud Triangle Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan*. *Jurnal Benefita*, 1(1), 87. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.3349>
- Nana Sudjana, 2019, *Penelitian Hasil Proses Pembelajaran*, Badan Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung:
- Pamudji JS. 2020, *Comparative in vitro and in vivo evaluation of fenofibric acid as an antihyperlipidemic drug*. *Turkish Journal of Pharmaceutical Sciences*. 2020 Apr 1;17(2):203–10.
- Prawirosentono, dalam Fauziah, Hikmah, 2022. *Human Resource Management: Employee Performance Policy. Issue 1*. Eighth Edition. BPFE. Yogyakarta.
- Santoso, Singgih, 2019. *SPSS Versi 28 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sonny Harsono, 2019, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Sopiah dan Sangadji, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Badan Penerbit CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2021, *Metode Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta
- Supardi. 2020. *Landasan Pengembangan Bahan Ajar*. Badan Penerbit Sanabil. Mataram.
- Syarweny, N., Alirejo, 2024. *Buku Ajar MSDM (N. S. & S. Efitra, Ed.)*. Badan Penerbit PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wibowo Budiharto, 2019. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Badan Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Wijayanti, P. U. 2022. *Pengaruh Pendapatan, Konsumsi Rumah Tangga, dan Sosial Demografi terhadap Kesejahteraan Keluarga Petani Padi di Subak Jatiluwih*,

Desa Jatiluwih, Kecamatan Penebel, Kabupaten Tabanan . Jurnal Agribisnis dan Agrowisata, 836 - 848.

Wiratna Sujarweni, 2020. *Metodologi Penelitian*, Badan Penerbit PT. Pustaka Baru, Yogyakarta.

Witherington, H. C., 2023, *Psikologi Pendidikan*. Badan Penerbit Aksara Baru, Jakarta.