



## Membangun Kapasitas Personel Ditpamobvit melalui Pengembangan Kompetensi dan Kolaborasi Lintas Fungsi

Yuni Nurul Fitriatiningsih<sup>1)\*</sup>; Budhi Cahyono<sup>2)</sup>  
E-mail Korespondensi: yuninurulfitri@gmail.com

Magister Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia<sup>1,2)</sup>

### INFO ARTIKEL

*Proses Artikel*

Dikirim : 11/12/2024

Diterima: 17/01/2025

Dipublikasikan: 22/01/2025

Akreditasi oleh  
Kemenristekdikti  
No.79/E/KPT/2023

### ABSTRAK

Administrasi Sumber Daya Manusia dalam kepolisian dipercayakan kepada Staf SDM Polisi, yang merupakan sumber daya penting dan membutuhkan manajemen yang mahir serta efektif di seluruh rangkaian dari pelatihan hingga pensiun. Transformasi birokrasi Polisi bergantung pada kehadiran personel yang terampil dan mahir, yang akibatnya akan meningkatkan keunggulan kompetitif bangsa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan profesional dan kompetensi profesional dalam meningkatkan kinerja personel Ditpamobvit, dengan integrasi lintas fungsi sebagai variabel moderasi. Penelitian menggunakan metode *explanatory research* atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan variabel penelitian dengan mengujihipotesis uraiannya, dengan populasi 126 personel Ditpamobvit Polda Jateng, di mana seluruh populasi menjadi sampel melalui metode sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran 1 hingga 5. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesional berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja personel serta kompetensi profesional. Kompetensi profesional juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Selain itu, integrasi lintas fungsi memperkuat hubungan antara pelatihan profesional dan kompetensi profesional terhadap kinerja personel. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi institusi kepolisian untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif dan meningkatkan kemampuan integrasi lintas fungsi guna memaksimalkan kinerja personel.

### Kata Kunci :

*kompetensi profesional; tpelatihan profesional integrasi lintas fungsi; konerja personel*

---

*Abstract*

*The administration of Human Resources within the police force is entrusted to the Police HR Staff, who are a critical resource and require skilled and effective management throughout the continuum from training to retirement. The transformation of the Police bureaucracy depends on the presence of skilled and proficient personnel, which will consequently increase the nation's competitive advantage. This research aims to analyze the role of professional training and professional competence in improving the performance of Ditpamobvit personnel, with cross-functional integration as a moderating variable. The research uses an explanatory research method or research that is explanatory in nature, meaning that this research emphasizes the relationship between research variables by testing the descriptive hypothesis, with a population of 126 Central Java Regional Police Ditpamobvit personnel, where the entire population is sampled using the census method. Data was collected using a questionnaire with a measurement scale of 1 to 5. Analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) approach to test the relationship between variables. The research results show that professional training contributes positively and significantly to personnel performance and professional competence. Professional competence also has a positive and significant influence on personnel performance. In addition, cross-functional integration strengthens the relationship between professional training and professional competence on personnel performance. These findings provide important implications for police institutions to develop more effective training programs and improve cross-functional integration capabilities to maximize personnel performance.*

**Kata Kunci:**

*Professional competency; professional training; cross-functional integration; personnel performance*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

---

**PENDAHULUAN**

Pengelolaan SDM pada Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan tanggung jawab staff SDM Polri yang harus dilakukan secara efektif dan efisien sejak masa pendidikan hingga masa purna tugas. SDM Polri merupakan aset vital yang menentukan keberhasilan transformasi birokrasi Polri, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan daya saing bangsa. Untuk itu, Polri telah menetapkan berbagai strategi guna mengelola SDM yang kompeten dan kapabel. Pada tahun 2017, Polri meluncurkan lima strategi program dengan lima belas indikator kinerja, yang dilanjutkan pada tahun 2018 dengan lima strategi dan tiga belas indikator kinerja. Strategi tersebut mencakup manajemen SDM yang unggul, rekrutmen dan seleksi transparan, peminaan karier berbasis merit system, peningkatan kesejahteraan, serta pelayanan psikologi kepolisian yang profesional.

Kompetensi profesional menjadi salah satu aspek penting dalam persiapan petugas kepolisian yang andal. Kompetensi ini meliputi berbagai keterampilan seperti pemrosesan dokumen resmi, penggunaan basis data, komunikasi radio, pengambilan video selama patroli, serta pemberian bantuan medis darurat (Wulan et al., 2022). Selain itu, keterampilan dalam penguasaan teknik pengaruh fisik, penggunaan alat khusus dan senjata api, serta kemampuan mengemudi dalam kondisi ekstrem juga menjadi perhatian utama. Aspek psikologis, seperti kemampuan meyakinkan pelanggar untuk mematuhi hukum, turut menjadi fokus dalam pengembangan kompetensi petugas kepolisian.

Pelatihan merupakan elemen esensial dalam mendukung peningkatan kompetensi aparatur dengan tujuan meningkatkan kinerja melalui transfer pengetahuan, sikap, dan keterampilan (Ramli et al., 2023); (Onyeador et al., 2021). Dalam konteks Polri, pendidikan dan pelatihan dikombinasikan dengan inovasi strategis seperti kebijakan "*traffic accident investigation door to door*," bertujuan untuk meningkatkan peran Polri sebagai pelayan masyarakat. Namun, penelitian terkait pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja SDM masih menunjukkan hasil yang kontroversial. Beberapa studi menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara signifikan memengaruhi kinerja organisasi (Dagnew Gebrehiwot & Elantheraiyan, 2023); (Rivaldo & Nabella, 2023). Sebaliknya, penelitian lain menemukan bahwa pengembangan kompetensi maupun pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM (Salim et al., 2023); (Ari Sudewo & Aruan Sulastri, 2022).

Koordinasi lintas fungsi melibatkan kerjasama dan komunikasi yang harmonis antar unit dalam organisasi kepolisian. Koordinasi ini penting untuk memastikan respons yang cepat dan efisien terhadap kejadian kriminal, mencegah duplikasi tugas, dan memaksimalkan sumber daya yang tersedia (Allsopp et al., 2021); (Dahmani et al., 2024); and (Lind, 2024). Selain itu, koordinasi lintas fungsi juga diperlukan dalam situasi darurat dan operasi besar, serta dalam interaksi dengan masyarakat untuk membangun kepercayaan publik.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja SDM dalam berbagai konteks organisasi, termasuk kepolisian, hasil penelitian masih bersifat kontekstual dan belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian sebelumnya lebih berfokus pada pengaruh pelatihan dan kompetensi secara individual terhadap kinerja, tanpa mempertimbangkan peran penting koordinasi lintas fungsi dalam meningkatkan efektivitas kinerja. Selain itu, studi-studi terdahulu belum secara spesifik meneliti konteks Ditpamobvit Polda Jateng, yang memiliki karakteristik dan tantangan unik dalam pengelolaan SDM.

Direktorat Pengamanan Objek Vital (Ditpamobvit) Polda Jateng menghadapi berbagai tantangan dalam kinerja SDM, seperti kurangnya efisiensi, profesionalisme, dan kompetensi yang memadai. Ditpamobvit berupaya meningkatkan pemberdayaan personel melalui pengembangan kompetensi profesional sehingga mereka dapat menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP). Dengan demikian, terdapat celah pengetahuan mengenai model peningkatan kinerja SDM Ditpamobvit yang mengintegrasikan pelatihan profesional, kompetensi, dan koordinasi lintas fungsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengembangkan model yang relevan dan kontekstual bagi Ditpamobvit Polda Jateng.

## KAJIAN PUSTAKA

### **Kinerja Sumber Daya Manusia Kepolisian**

Kinerja SDM dalam organisasi mencerminkan tingkat pencapaian hasil dalam mencapai tujuan perusahaan (Chapano et al., 2022) and (Lawrence, 2023). Manajemen kinerja SDM mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan meningkatkan kinerja individu dan kelompok kerja dalam organisasi (Bos-Nehles et al., 2023); (Alavi & Aghakhani, 2023); dan (Kaliannan et al., 2023). Menurut (Krachler, 2023); (Stor, 2024); dan (Ferreira et al., 2024), kinerja SDM adalah hasil kerja aktual yang dibandingkan dengan standar yang diharapkan dari karyawan sesuai dengan posisinya. Standar tersebut digunakan sebagai patokan untuk menilai kinerja individu.

Dalam perspektif lain, (Hamzah et al., 2021) dan (Abidin, 2023) mendefinisikan kinerja SDM sebagai hasil kerja yang Islami yang dicapai dalam periode tertentu. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan nilai-nilai islami yang mendasari hasil kerja tersebut (Zia et al., 2024); (Haj Ali & Abu-Saad, 2024); (Sharabi et al., 2023); dan (Husin & Kernain, 2020). Kinerja personel kepolisian adalah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjaga keamanan, menegakkan hukum, dan memberikan pelayanan masyarakat (Agustina et al., 2023). Kinerja ini mencakup kemampuan responsif, penanganan penyelidikan, kerja sama tim, serta interaksi positif dengan masyarakat (Rizqul Anis et al., 2022). Selain itu, integritas, etika, dan upaya pencegahan kejahatan menjadi indikator penting dalam menilai kinerja mereka (Moon et al., 2024); (D.-S. He & Wang, 2024); (Kassem & Erken, 2024); (Vestby, 2023); dan (Maskály et al., 2020).

Pada tingkat institusional, evaluasi kinerja personel kepolisian Ditpamobvit melibatkan delapan indikator utama, yaitu kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, kreativitas, kemandirian, dan pengelolaan administrasi (Prayoga & Nursari, 2020). Hal ini penting untuk memastikan tugas pengamanan objek vital terlaksana secara optimal.

### ***Professional Training***

*Professional training* adalah upaya terstruktur untuk meningkatkan kompetensi pekerjaan karyawan, mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan tugas mereka (Sloan & Paoline, 2021). Pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan teknis, manajerial, dan perilaku guna memenuhi persyaratan pekerjaan (Ramli et al., 2023). Dalam konteks kepolisian, pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan khusus personel melalui pendekatan praktis (Napitupulu, 2020). Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2010 mendefinisikan pelatihan sebagai proses sistematis yang berfokus pada praktek untuk meningkatkan kemampuan dalam tugas tertentu. Indikator pelatihan yang efektif meliputi ketertarikan pada metode, fasilitas pelatihan yang memadai, serta kesesuaian waktu pelaksanaan dengan kebutuhan peserta (Beś & Strzałkowski, 2024); (Lu & Petersen, 2023); (Häske et al., 2022); (Lin & Wu, 2024); (Ferguson et al., 2024); (Ferguson & Gaub, 2023); (Roman & McGough, 2024) dan (Wojslawowicz et al., 2024).

Dalam penelitian ini, *professional training* di Ditpamobvit diartikan sebagai proses yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi personel kepolisian. Kompetensi tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan dalam tugas pengamanan objek vital.

### **Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional mencerminkan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, konsep diri, nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif (Semenyshyn et al., 2023).

Menurut (Setiawan & Syaifuddin, 2020), kompetensi profesional memengaruhi kualitas individu dalam menjalankan tugas. Dalam konteks Ditpamobvit, kompetensi ini melibatkan kemampuan teknis dan manajerial yang diperlukan untuk mengelola keamanan objek vital. Indikator kompetensi profesional yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif.

### ***Cross-Functional Integration (CFI)***

Integrasi lintas fungsi (*Cross-Functional Integration*, CFI) adalah proses yang menghubungkan aktivitas di berbagai fungsi organisasi melalui kolaborasi, koordinasi, dan komunikasi lintas fungsi (Fachrial & Agustina, 2022). Tim lintas fungsi, yang terdiri dari anggota dengan keahlian berbeda, digunakan untuk mencapai tujuan bersama (Jeske & Calvard, 2021).

CFI dapat dikonseptualisasikan dalam tiga dimensi utama: kolaborasi lintas fungsi, koordinasi lintas fungsi, dan komunikasi lintas fungsi (Huberty & Beatty, 2024); (Steen-Tveit et al., 2024); (Kwon, 2024); (Lima et al., 2024); (Sekantina et al., 2024); and (Siamionava et al., 2024). Dalam penelitian ini, CFI di Ditpamobvit mencakup kolaborasi antara unit dan divisi untuk mencapai

tujuan pengamanan objek vital, dengan indikator kolaborasi, koordinasi, dan komunikasi lintas fungsi.

### **Pengaruh Professional Training terhadap Kinerja Personal**

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (Nguyen & Duong, 2021). Laing (2021), menambahkan bahwa pelatihan dan pengembangan berkontribusi terhadap kesuksesan pribadi maupun organisasional. Pelatihan yang dirancang dengan baik juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Di lingkungan kepolisian, pelatihan profesional memberikan dampak signifikan terhadap penguasaan tugas dan peningkatan efektivitas kerja (Sloan & Paoline, 2021). Hal ini menunjukkan pentingnya pelatihan dalam mengembangkan kompetensi teknis dan manajerial personel kepolisian Ditpamobvit untuk mencapai kinerja yang optimal.

H1: Professional training berpengaruh terhadap kinerja personel Ditpamobvit.

### **Pengaruh Professional Training terhadap Kompetensi Profesional**

Penelitian (Napitupulu, 2020) menunjukkan hubungan simultan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi. Hasil penelitian oleh (Ramli et al., 2023) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi pegawai. Selanjutnya, pelatihan juga berdampak signifikan pada kompetensi guru (S.-M. Lee & Wu, 2024); (Li et al., 2024); (Gatwiri et al., 2024); (Ali et al., 2024); dan (Nascimento et al., 2024)

H2: Professional training berpengaruh terhadap kompetensi personel Ditpamobvit.

### **Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Personel**

Kompetensi profesional memengaruhi kinerja melalui kemampuan individu untuk memenuhi tugas dengan standar yang ditetapkan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi profesional memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja, terutama dalam konteks pekerjaan yang memerlukan keahlian teknis dan manajerial (Setiawan & Syaifuddin, 2020). Kompetensi yang baik memungkinkan personel untuk mengatasi tantangan operasional secara efektif, meningkatkan hasil kerja, dan menjaga stabilitas organisasi (Wardany, 2020). Dalam konteks Ditpamobvit, personel dengan kompetensi tinggi diharapkan mampu menjalankan tugas pengamanan objek vital dengan baik.

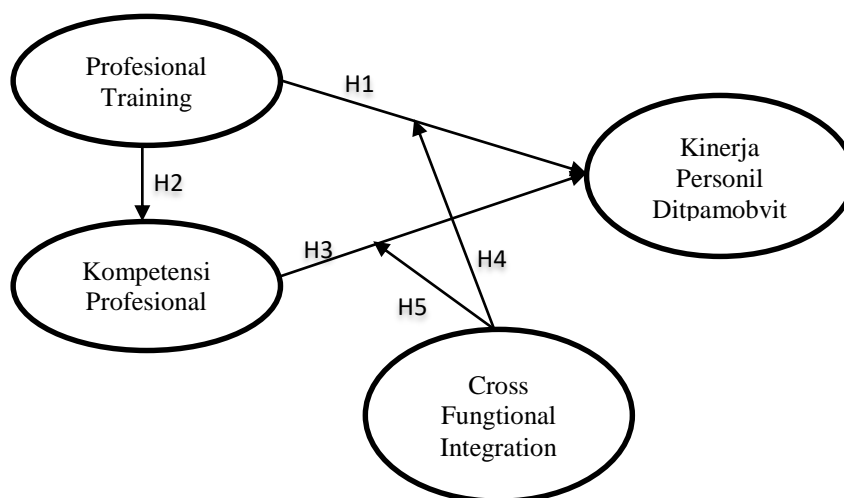
H3: Kompetensi profesional memiliki pengaruh terhadap kinerja personel Ditpamobvit.

### **Peran Moderasi Cross-Functional Integration (CFI) pada Hubungan antara Professional Training dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Personel**

Integrasi lintas fungsi dapat diimplementasikan dalam bentuk terstruktur, seperti kelompok kerja, yang dibentuk untuk membuat keputusan di tingkat rendah dalam hirarki organisasi (D'Souza et al., 2022); (Brunet-Jailly, 2022); dan (Ibor et al., 2024). Kemampuan mengintegrasikan hubungan dengan sub unit lainnya dan dirancang sebagai penutup dari organisasi fungsional yang ada akan mendorong efektivitas organisasi (Franke & Foerstl, 2020). CFI berfungsi sebagai kelompok perwakilan dengan setiap anggota memiliki kepentingan dan kewajiban terhadap sub unit lain dalam organisasi (Sokolowski, 2021). Kemampuan individu dalam melakukan integrasi lintas fungsi ini juga sering kali bersifat temporer dan berpengalaman dalam menangani tekanan serta konflik dengan harapan dapat mengurangi perputaran waktu, menciptakan pengetahuan, dan menyebarkan pembelajaran organisasi (Jeske & Calvard, 2021); (Pekkanen et al., 2020); (Beliz et al., 2022); (Im et al., 2020); dan (D. Lee, 2020).

H4: *Cross-Functional Integration* (CFI) memoderasi hubungan antara *professional training* terhadap kinerja personel Ditpamobvit

H5: *Cross-Functional Integration* (CFI) memoderasi hubungan antara kompetensi profesional terhadap kinerja personel Ditpamobvit.



**Gambar 1. Model Empirik**

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *explanatory research*, yang bertujuan menguji hipotesis untuk memperkuat teori. Fokus penelitian adalah hubungan antarvariabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun & Effendi, 1995). Variabel utama dalam penelitian adalah *professional training*, kompetensi profesional, *Cross-Functional Integration* (CFI), dan kinerja personel. *Professional training* mengacu pada pelatihan terstruktur untuk meningkatkan kompetensi personel (Bęś & Strzałkowski, 2024); (Häske et al., 2022). Kompetensi Profesional, meliputi keterampilan teknis dan manajerial dalam pengelolaan risiko keamanan (Semenyshyn et al., 2023); (Blašková et al., 2022). *Cross-Functional Integration* (CFI), mencakup kolaborasi lintas fungsi untuk pengamanan objek vital (Huberty & Beatty, 2024); (Steen-Tveit et al., 2024); (Kwon, 2024); (Lima et al., 2024); (Sekanina et al., 2024); (Siamionava et al., 2024). Kinerja personel, menggambarkan pelaksanaan tugas keamanan di objek vital (Prayoga & Nursari, 2020). Indikator masing-masing variabel diukur dengan 5 skala likert (5=Sangat Setuju – 1= Sangat Tidak Setuju). Sumber data primer diperoleh dari responden melalui kuesioner dan observasi. Data sekunder diambil dari jurnal, artikel, buku, dan dokumen yang relevan (Cooper & Emory, 1995).

Metode pengumpulan data melalui studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah 126 anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Metode sampel yang digunakan adalah sensus. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (PLS) (Ringle et al., 2023). Langkah-langkah analisis mencakup spesifikasi model, validasi indikator, dan pengujian hubungan antar variabel.

**Tabel 1. Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<i>Professional training</i>	1. Keterikatan pada metode yang digunakan 2. Harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan 3. Fasilitas ruangan praktek yang memadai 4. Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan	(Bęś & Strzałkowski, 2024); (Häske et al., 2022)

2	Kompetensi profesional	1. Pengetahuan 2. Konsep diri 3. Nilai-nilai 4. Karakteristik pribadi 5. Motif	(Semenyshyn et al., 2023); (Blašková et al., 2022)
3	<i>Cross-Functional Integration</i> (CFI)	1. Kolaborasi lintas fungsi 2. Koordinasi lintas fungsi 3. Komunikasi lintas fungsi	(Huberty & Beatty, 2024); (Steen-Tveit et al., 2024); (Kwon, 2024) (Lima et al., 2024); (Sekanina et al., 2024); (Siamionava et al., 2024)
4	Kinerja personel	1. Kepemimpinan 2. Jaringan sosial 3. Komunikasi 4. Pengendalian emosi 5. Integritas 6. Kemandirian 7. Pengolahan administrasi	(Prayoga & Nursari, 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Analisis karakteristik responden pada Tabel xx menunjukkan bahwa mayoritas anggota Ditpamobvit Polda Jateng yang terlibat dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan rentang usia produktif (41-50 tahun). Hal ini sejalan dengan persepsi umum bahwa peran polisi lebih banyak didominasi oleh laki-laki. Selain itu, tingkat pendidikan responden cukup beragam, dengan mayoritas memiliki latar belakang pendidikan menengah (SMA/SMK). Dari segi pengalaman kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 20 tahun, menunjukkan adanya akumulasi pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penegakan hukum.

**Tabel 2 Ringkasan Karakteristik Responden**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase	Keterangan
Jenis Kelamin	Laki-laki: 116	92,1%	Dominasi laki-laki mencerminkan persepsi umum tentang peran polisi dalam penegakan hukum.
Usia	41-50 tahun: 55	43,7%	Mayoritas responden berusia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup.
Pendidikan	SMA/SMK: 64	50,8%	Tingkat pendidikan beragam, namun mayoritas berlatar belakang pendidikan menengah.
Masa Kerja	21-30 tahun: 54	42,9%	Pengalaman kerja yang cukup bervariasi, dengan mayoritas memiliki pengalaman kerja lebih dari 20 tahun.

Hasil penelitian ini relevan dengan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa karakteristik demografi seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi persepsi dan perilaku individu, termasuk dalam konteks penegakan hukum (Clemente et al., 2024; Franklin et al., 2019; C. He et al., 2023; Sypion et al., 2024; Zakaria et al., 2023). Dominasi laki-laki dalam kepolisian dapat dipengaruhi oleh faktor historis, sosial, dan budaya yang menempatkan laki-laki pada posisi yang lebih dominan dalam institusi penegak hukum.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepolisian, beberapa langkah strategis dapat diambil. Pertama, diversifikasi jenis kelamin dalam institusi kepolisian perlu ditingkatkan. Peningkatan jumlah perempuan dalam kepolisian dapat memberikan perspektif yang lebih beragam dan memperkaya kualitas pelayanan, khususnya dalam penanganan kasus yang melibatkan perempuan dan anak. Kedua, pengembangan kapasitas anggota kepolisian melalui program pendidikan formal dan pelatihan khusus secara berkelanjutan perlu menjadi perhatian utama. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme anggota dalam menjalankan tugas. Terakhir, evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan yang berkaitan dengan rekrutmen, pengembangan karir, dan kesejahteraan anggota kepolisian sangat penting dilakukan. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan adanya keadilan dan kesetaraan dalam pelaksanaan kebijakan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh anggota.

### Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif pada Tabel 3 menunjukkan bahwa secara keseluruhan, personel Ditpamobvit memiliki tingkat *Professional Training*, Kompetensi Profesional, *Cross Functional Integration*, dan Kinerja yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang telah dilaksanakan efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja personel.

**Tabel 3 Ringkasan Hasil Analisis Deskriptif**

Variabel	Mean	Kategori	Indikator Tertinggi	Indikator Terendah
<i>Professional Training</i>	3.85	Tinggi/Baik	Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan	Harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan langganan
Kompetensi Profesional	3.76	Tinggi/Baik	Pengetahuan	Nilai-nilai
<i>Cross Finctional Integration</i>	3.80	Tinggi/Baik	Komunikasi lintas fungsi	Kolaborasi lintas fungsi
Kinerja Personel Ditpamobvit	3.80	Tinggi/Baik	Pengolahan administrasi	Kepemimpinan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai studi yang menunjukkan bahwa pelatihan yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Bucher Sandbakk et al., 2023; Mehner et al., 2024; Millar & Stevens, 2021). Tingginya skor pada indikator kesesuaian waktu pelatihan dan fasilitas memadai menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan telah memperhatikan kebutuhan peserta. Skor yang baik pada kompetensi pengetahuan dan keterampilan mengindikasikan bahwa peserta telah menyerap materi pelatihan dengan baik. Kolaborasi dan komunikasi lintas fungsi yang baik juga menunjukkan bahwa pelatihan telah berhasil meningkatkan kemampuan kerja sama antar personel. Namun demikian, terdapat beberapa temuan yang perlu diperhatikan. Skor yang relatif rendah pada indikator harmonisasi



denga keberlanjutan kegiatan lapangan menunjukkan bahwa perlu adanya upaya lebih lanjut untuk menintegrasikan materi pelatihan dengan kebutuhan operasi di lapangan. Skor yang rendah pada indikator nilai-nilai mengindikasikan perlunya penguatan nilai-nilai dalam pelatihan. Skor yang rendah pada indikator kepemimpinan juga menjadi perhatian karena kepemimpinan yang efektif diperlukan dalam organisasi. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan sumber daya manusia di kepolisian. Pertama, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap program pelatihan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Kedua, perlu adanya upaya untuk memperkuat integrasi antara pelatihan dengan kebutuhan operasional lapangan. Ketiga, perlu diberikan perhatian khusus pada pengembangan kepemimpinan dan nilai-nilai (misalnya, budaya, etika, religi) bagi personel kepolisian.

### Evaluasi Model Pengukuran

Analisis model pengukuran (outer model) pada Tabel 4 dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dalam penelitian ini. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki convergent validity yang baik, dengan nilai outer loading di atas ambang batas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator berhasil mengukur dimensi konseptual yang diwakilinya. Selanjutnya, pengujian discriminant validity menggunakan kriteria Fornell-Larcker, HTMT, dan cross loading menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dalam model penelitian ini berbeda secara signifikan satu sama lain. Artinya, masing-masing konstruk mengukur konsep yang unik dan tidak tumpang tindih. Terakhir, uji reliabilitas dengan menggunakan composite reliability, average variance extracted (AVE), dan Cronbach's alpha menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,70 untuk semua konstruk. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel dan konsisten.

**Tabel 4 Ringkasan Hasil Evaluasi Model Pengukuran**

Kriteria	Konstruk	Nilai	Keterangan
Convergent Validity	Semua indikator	$\geq 0.70$	Terpenuhi, indikator valid secara konvergen
Discriminant Validity	Fornell-Larcker, HTMT, Cross Loading	Terpenuhi	Konstruk berbeda secara signifikan
Reliabilitas	Composite Reliability, AVE, Cronbach's Alpha	$\geq 0.70$	Konstruk reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil evaluasi model pengukuran tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini memiliki kualitas baik. Validitas dan reliabilitas yang tinggi dari instrumen penelitian ini menjadi dasar yang kuat untuk melakukan analisis lebih lanjut.

### Evaluasi Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)

Analisis PLS-SEM menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kesesuaian yang baik dengan data empiris. Hal ini dapat dilihat dari nilai R-square dan Q-square yang diperoleh (Tabel 5).

**Tabel 5 Ringkasan Nilai R-square dan Q-square**

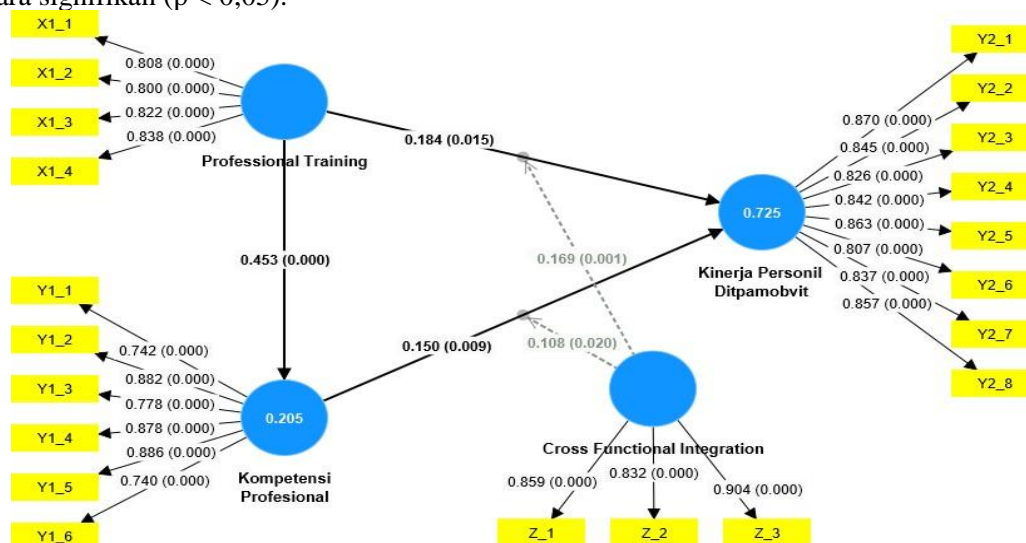
Variabel Endogen	R-Square	Interpretasi	Q-Square	Interpretasi
Kinerja Personel Ditpamobvit	0.725	Pengaruh Tinggi	0.499	Model Kuat
Kompetensi Profesional	0.205	Pengaruh Sedang	0.133	Model Moderat

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Nilai R-square menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional, *professional training*, dan cross functional integration secara bersama-sama mampu menjelaskan 72,5% varians kinerja personel Ditpamobvit. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel. Selain itu, variabel kompetensi profesional juga dipengaruhi oleh variabel kinerja personel, *professional training*, dan *cross functional integration* sebesar 20,5%. Nilai Q-square yang diperoleh menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik, terutama untuk variabel kinerja personel Ditpamobvit. Nilai Q-square sebesar 0,499 mengindikasikan bahwa model mampu memprediksi nilai observasi variabel kinerja personel dengan akurasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dikembangkan dalam penelitian ini relevan dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

**Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Hasil uji multikolinearitas (Tabel 6) menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas yang signifikan pada model penelitian ini. Nilai VIF untuk semua variabel independen berada di bawah ambang batas 5, mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi yang sangat tinggi antar variabel bebas (Hair et al., 2019). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model dapat diinterpretasikan secara independen. Analisis SEM-PLS dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi profesional, profesional training, dan integrasi lintas fungsi terhadap kinerja personel Ditpamobvit Polda Jateng. Hasil pengujian pada Gambar 2 dan Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis (H1, H2, H3, H4, dan H5) yang diajukan diterima secara signifikan ( $p < 0,05$ ).



Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

**Gambar 2 Inner Model SEM-PLS**

Hasil analisis menunjukkan bahwa professional training, kompetensi profesional, dan integrasi lintas fungsi (CFI) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja personel Ditpamobvit. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan, kompetensi yang memadai, dan

kemampuan bekerja sama lintas fungsi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu.

**Tabel 6 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	VIF Nilai	Nilai t-hitung	Nilai p	Keputusan
H1: <i>Professional Training</i> → Kinerja Personel Ditpamobvit	2.760 <5	2.434	0.015	Diterima
H2: <i>Professional Training</i> → Kompetensi Profesional	1.000 <5	5.651	0.000	Diterima
H3: Kompetensi Profesional → Kinerja Personel Ditpamobvit	1.490 <5	2.610	0.009	Diterima
H4: CFI* <i>Professional Training</i> → Kinerja Personel Ditpamobvit	1.713 <5	3.405	0.001	Diterima
H5: CFI*Kompetensi Profesional → Kinerja Personel Ditpamobvit	1.761 <5	2.329	0.020	Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Cross Functional Integration* (CFI) berperan sebagai moderatort yang memperkuat hubungan antara profesional training, kompetensi profesional, dan kinerja personal. Temuan ini menyoroti pentingnya kemampuan bekerja sama lintas fungsi dalam meningkatkan efektivitas kinerja individu dalam organisasi.

### ***Professional Training* dan Kinerja Personel Ditpamobvit**

Hasil penelitian ini secara empiris mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *professional training* dan kinerja personel Ditpamobvit (H1 diterima). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Nguyen & Duong, 2021); (Laing, 2021); (Sloan & Paoline, 2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja personel. Lebih spesifik, hasil analisis menunjukkan bahwa indikator *kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan* memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap peningkatan kemampuan kepemimpinan personel. Hal ini mengindikasikan bahwa penjadwalan pelatihan yang fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan peserta sangat penting untuk optimalisasi hasil pelatihan.

Dalam penelitian ini, variabel *Professional Training* diukur melalui empat indikator: *ketertarikan pada metode yang digunakan, harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan, fasilitas ruangan praktek yang memadai, dan kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ini secara signifikan mempengaruhi peningkatan Kinerja Personel Ditpamobvit, yang diukur melalui delapan indikator: *kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, kreativitas, kemandirian, dan pengolahan administrasi*.

Indikator *Professional Training* dengan nilai loading tertinggi adalah *kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan*, sementara indikator Kinerja Personel Ditpamobvit dengan nilai loading tertinggi adalah *kepemimpinan*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian waktu pelatihan dengan jadwal dan kebutuhan peserta, semakin baik kemampuan kepemimpinan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan pada waktu yang sesuai dengan kesiapan peserta memungkinkan mereka untuk mengikuti pelatihan dengan optimal, meningkatkan fokus, partisipasi aktif, dan penerapan pengetahuan yang diperoleh ke dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan pentingnya relevansi pelatihan dengan tugas lapangan (Sloan & Paoline, 2021) mengemukakan bahwa pelatihan berbasis skenario lapangan membantu personel kepolisian memahami konteks tugas yang kompleks, meningkatkan kemampuan berpikir

kritis, dan kreativitas mereka dalam menyelesaikan masalah. Hal serupa ditegaskan oleh (Beś & Strzałkowski, 2024); (Lu & Petersen, 2023); (Häske et al., 2022); (Lin & Wu, 2024); (Ferguson et al., 2024); (Ferguson & Gaub, 2023); (Roman & McGough, 2024) dan (Wojslawowicz et al., 2024), yang menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi profesional, termasuk kreativitas, dipengaruhi oleh sejauh mana pelatihan sesuai dengan kebutuhan operasional dan keberlanjutan kegiatan organisasi.

Pelatihan profesional (professional training) berperan penting dalam meningkatkan kinerja personel Ditpamobvit melalui peningkatan keterampilan teknis, pengetahuan, dan kemampuan manajerial. Dengan pelatihan yang tepat, personel dapat mengelola tugas operasional dengan lebih efektif, meminimalkan risiko operasional, dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara khusus sesuai kebutuhan organisasi berdampak signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi kerja personel.

### **Professional Training dan Kompetensi Profesional**

Selain meningkatkan kinerja, *professional training* juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi profesional personel (H2 diterima). Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Napitupulu, 2020); (Ramli et al., 2023) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi personel. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator *kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan *karakteristik pribadi* personel. Hal ini menunjukkan bahwa penjadwalan pelatihan yang tepat dapat membantu membentuk karakteristik pribadi yang lebih profesional.

Variabel Pelatihan Profesional yang diukur melalui indikator *ketertarikan pada metode yang digunakan, harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan, fasilitas ruangan praktik yang memadai, dan kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan* terbukti memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan Kompetensi Profesional. Kompetensi ini direfleksikan melalui berbagai dimensi, yaitu *pengetahuan, keterampilan, konsep diri, nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif*.

Berdasarkan hasil analisis, indikator dengan nilai loading tertinggi pada variabel Pelatihan Profesional adalah *kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan*, sementara pada variabel Kompetensi Profesional adalah *karakteristik pribadi*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan*, semakin baik *karakteristik pribadi* yang terbentuk pada individu. Artinya, pengaturan waktu pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta memainkan peran penting dalam membangun karakteristik pribadi yang mencerminkan profesionalisme, seperti tanggung jawab, integritas, dan etika kerja. Untuk mendukung hal ini, institusi pelatihan perlu melakukan penjadwalan yang fleksibel dan mempertimbangkan preferensi peserta.

Pendekatan ini membantu peserta memahami bagaimana materi pelatihan diterapkan secara langsung di lapangan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai kompetensi profesional. Selain itu, evaluasi rutin terhadap kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan lapangan juga perlu dilakukan untuk memastikan pelatihan tetap relevan.

Penelitian oleh (Beś & Strzałkowski, 2024); (Häske et al., 2022) menekankan pentingnya keberlanjutan pelatihan yang terintegrasi dengan kebutuhan organisasi untuk menciptakan kompetensi yang relevan. Demikian pula, Napitupulu (2020) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan mempertimbangkan keberlanjutan kegiatan lapangan dapat membantu peserta menerapkan pengetahuan secara efektif. (Huberty & Beatty, 2024); (Steen-Tveit et al., 2024); (Kwon, 2024) juga menekankan pentingnya kolaborasi lintas fungsi dalam mendukung implementasi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan organisasi, yang pada akhirnya memperkuat dorongan internal individu untuk mengaplikasikan ketrampilan yang diperoleh.

Pelatihan profesional merupakan fondasi dalam pengembangan kompetensi profesional personel Ditpamobvit. Pelatihan ini meningkatkan pemahaman terhadap prosedur standar operasional, penanganan situasi kritis, dan penggunaan teknologi canggih yang relevan dengan tugas keamanan dan perlindungan. Kompetensi profesional yang diperoleh dari pelatihan

memungkinkan personel untuk menjalankan tugas dengan tingkat akurasi dan kepercayaan diri yang lebih tinggi, sehingga berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Kompetensi Profesional dan Kinerja Personel Ditpamobvit**

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi profesional dan kinerja personel Ditpamobvit (H3 diterima). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Setiawan & Syaifuddin, 2020); (Wardany, 2020). Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa *karakteristik pribadi* yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kemampuan kepemimpinan personel. Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik pribadi yang kuat, seperti integritas dan adaptabilitas, sangat penting untuk mendukung efektivitas kepemimpinan.

Kompetensi profesional, yang dalam penelitian ini direfleksikan melalui enam indikator: pengetahuan, keterampilan, konsep diri, nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif, terbukti memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja personel Ditpamobvit. Kinerja tersebut direfleksikan melalui delapan indikator: kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, kreativitas, kemandirian, dan pengolahan administrasi.

Indikator kompetensi profesional dengan nilai loading tertinggi adalah karakteristik pribadi, sedangkan indikator kinerja personel Ditpamobvit dengan nilai loading tertinggi adalah kepemimpinan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik pribadi seseorang, maka semakin baik pula kemampuan kepemimpinannya. Artinya, karakteristik seperti kepribadian yang tangguh, adaptif, dan penuh integritas sangat penting untuk mendukung kemampuan memimpin yang efektif, terutama dalam situasi kompleks dan dinamis yang sering dihadapi oleh personel Ditpamobvit. Oleh karena itu, pengembangan karakteristik pribadi melalui program pelatihan, coaching, dan mentoring dapat menjadi prioritas untuk memperkuat kompetensi kepemimpinan. Pemberdayaan melalui pengembangan diri dengan menyediakan kesempatan bagi personel untuk mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka sekaligus memperkuat keyakinan diri, sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berinovasi dan berkreasi. Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih terbuka untuk ide-ide baru dan inovasi, serta memberikan keleluasaan dalam proses pengambilan keputusan yang mendorong kreativitas individu.

Dalam penelitian ini, penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi internal yang kuat dapat berperan besar dalam mendorong kreativitas. Misalnya, Setiawan dan Syaifuddin (2020) dalam penelitiannya tentang peningkatan kompetensi profesional melalui pelatihan, menekankan pentingnya motivasi sebagai pendorong dalam pencapaian kompetensi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, dalam konteks Ditpamobvit, motivasi yang kuat dapat membantu personel lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di lapangan, seperti yang diungkapkan oleh Wardany (2020) yang juga menunjukkan hubungan erat antara kompetensi profesional dan kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi dan karakteristik pribadi.

Kompetensi profesional adalah elemen kunci dalam menentukan kinerja personel Ditpamobvit. Personel yang memiliki kompetensi tinggi mampu mengidentifikasi risiko, menyelesaikan masalah dengan cepat, dan memberikan layanan perlindungan yang optimal kepada pihak-pihak yang dilayani. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi profesional, baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan intensif, secara langsung berdampak positif pada kinerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi.

### **Peran *Cross Functional Integration* (CFI) untuk memperkuat interaksi *Professional Training* terhadap peningkatan Kinerja Personel Distamobvit**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa CFI berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara *professional training* dan kinerja personel Ditpamobvit (H4 diterima). Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa *kommunikasi lintas fungsi* yang efektif dapat memperkuat pengaruh *kesesuaian waktu pelatihan* terhadap kemampuan kepemimpinan personel. Hal ini

mengindikasikan bahwa komunikasi lintas fungsi yang baik dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan penerapan pengetahuan yang diperoleh dalam praktik kerja.

Indikator variabel Professional Training dengan nilai loading tertinggi adalah kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan, sementara indikator variabel Kinerja Personel Ditpamobvit dengan nilai loading tertinggi adalah kepemimpinan. Selain itu, indikator variabel Cross Functional Integration dengan nilai loading tertinggi adalah komunikasi lintas fungsi. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi lintas fungsi yang efektif dapat memperkuat pengaruh kesesuaian waktu pelatihan terhadap kemampuan kepemimpinan personel.

Artinya, pelatihan yang terencana dengan baik, terutama dari segi waktu yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi peserta, dapat memberikan dampak optimal pada peningkatan kemampuan kepemimpinan. Namun, efektivitas ini semakin kuat jika didukung oleh komunikasi lintas fungsi yang baik, yang memungkinkan berbagi informasi, kolaborasi, dan pemahaman antar fungsi yang terlibat dalam pelatihan dan implementasi tugas (D'Souza et al., 2022); (Foerstl et al., 2013). Oleh karena itu, institusi perlu memastikan adanya komunikasi lintas fungsi yang terstruktur dan efisien untuk mendukung keberhasilan program pelatihan profesional dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan personel.

Di sisi lain, indikator variabel Professional Training dengan nilai loading terendah adalah harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan, sedangkan indikator variabel Kinerja Personel Ditpamobvit dengan nilai loading terendah adalah kreativitas. Selain itu, indikator variabel Cross Functional Integration dengan nilai loading terendah adalah koordinasi lintas fungsi. Hasil ini menunjukkan bahwa koordinasi lintas fungsi yang baik dapat memperkuat pengaruh harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan terhadap kreativitas personel.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa koordinasi lintas fungsi yang efektif meningkatkan kolaborasi antar departemen dan mengurangi kemungkinan ketidakefektifan dalam pelaksanaan tugas. (Lima et al., 2024); (Sekanina et al., 2024) mengemukakan bahwa koordinasi lintas fungsi memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja yang optimal, termasuk kreativitas dalam pekerjaan. Jeske & Calvard (2021) juga menambahkan bahwa koordinasi yang baik memungkinkan pertukaran pengetahuan yang lebih lancar dan meningkatkan responsivitas terhadap perubahan yang diperlukan dalam tugas operasional. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kreativitas personel, institusi perlu memastikan adanya mekanisme koordinasi lintas fungsi yang lebih terstruktur, seperti rapat rutin, sistem informasi terintegrasi, dan pelibatan berbagai fungsi dalam perencanaan strategis yang mendukung inovasi. Dengan demikian, meskipun indikator *harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan*, belum memiliki pengaruh yang besar terhadap kreativitas secara langsung, peningkatan koordinasi lintas fungsi dapat menciptakan dampak positif yang lebih besar.

Cross Functional Integration (CFI) dapat menjadi faktor penting dalam memaksimalkan dampak profesional training terhadap kinerja personel Ditpamobvit. Melalui koordinasi lintas fungsi yang efektif, personel yang telah mengikuti pelatihan dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan tim lain, sehingga mempercepat penerapan keterampilan baru di lapangan. CFI juga membantu mengurangi hambatan komunikasi antarunit, menciptakan sinergi, dan memastikan pelatihan yang diberikan benar-benar diterapkan untuk mendukung tujuan organisasi.

### **Peran *Cross Functional Integration* (CFI) untuk memperkuat interaksi Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Personel Ditpamobvit**

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *CFI* berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja personel Ditpamobvit (H5 diterima). Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa *komunikasi lintas fungsi* yang efektif dapat memperkuat hubungan antara *karakteristik pribadi* dan kemampuan kepemimpinan personel. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi lintas fungsi yang baik dapat memfasilitasi kolaborasi dan sinergi antar individu, sehingga karakteristik pribadi yang kuat dapat lebih optimal dalam mendukung efektivitas kepemimpinan.

Indikator variabel Kompetensi Profesional dengan nilai loading tertinggi adalah Karakteristik Pribadi, sedangkan indikator variabel Kinerja Personel Ditpamobvit dengan nilai loading tertinggi

adalah Kepemimpinan. Sementara itu, indikator variabel Cross-Functional Integration dengan nilai loading tertinggi adalah Komunikasi Lintas Fungsi. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi lintas fungsi yang efektif akan memperkuat hubungan antara karakteristik pribadi dengan kemampuan personel dalam memimpin. Artinya, kemampuan individu yang ditunjang oleh komunikasi yang terstruktur dan terintegrasi di berbagai fungsi organisasi (Sokolowski, 2021); (Jeske & Calvard, 2021); (Siamionava et al., 2024) akan memaksimalkan kapasitas kepemimpinan personel. Hal ini mengindikasikan pentingnya pelatihan komunikasi lintas fungsi untuk menciptakan sinergi di antara tim, sehingga karakteristik individu yang kuat dapat lebih optimal dalam mendukung efektivitas kepemimpinan.

Pelatihan yang lebih fokus pada peningkatan motivasi individu serta pengembangan kreativitas dapat meningkatkan kontribusi positif terhadap kinerja personel. Motivasi, sebagai aspek motivasi internal memegang peranan penting dalam mendorong individu untuk berprestasi lebih tinggi, namun kurangnya penguatan pada motivasi dapat membatasi kontribusi yang lebih maksimal terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, disarankan untuk memasukkan elemen-elemen motivasional dalam program pelatihan untuk memperkuat aspek ini. Sebagai contoh, pelatihan yang didesain dengan memperhatikan tujuan pribadi peserta dapat lebih meningkatkan komitmen dan keterlibatan mereka dalam tugas yang diberikan (Beş & Strzałkowski, 2024); (Häske et al., 2022); (Sloan & Paoline, 2021). Kreativitas merupakan kunci dalam inovasi dan penyelesaian masalah di lingkungan organisasi. Dengan adanya integrasi lintas fungsi yang lebih baik, individu dapat lebih bebas mengeksplorasi ide-ide kreatif. Oleh karena itu, meningkatkan koordinasi dan komunikasi lintas fungsi akan menciptakan ruang bagi personel untuk mengembangkan kreativitasnya. Pelatihan yang menekankan pada pemecahan masalah dan penggunaan teknik kreatif (Im et al., 2020) dapat meningkatkan kualitas kreativitas dalam kinerja (Prayoga & Nursari, 2020); (Lu & Petersen, 2023); (Beş & Strzałkowski, 2024).

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeske & Calvard (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi lintas fungsi yang efektif memungkinkan ide kreatif untuk mengalir lebih lancar antar fungsi, yang dapat meningkatkan hasil inovatif di tempat kerja. Sementara itu, penelitian oleh Sokolowski (2021) juga menjelaskan pentingnya komunikasi lintas fungsi dalam meningkatkan hubungan antara Motivasi dan Kreativitas, dengan mencatat bahwa hubungan antar departemen yang terintegrasi dengan baik menciptakan iklim yang mendukung pertumbuhan kreatif di kalangan individu.

CFI berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja personel Ditpamobvit. Melalui integrasi lintas fungsi, personel dengan kompetensi tinggi dapat bekerja lebih efektif dalam tim multidisiplin, menciptakan solusi inovatif, dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan CFI, kontribusi individu yang kompeten dapat dimaksimalkan dalam lingkungan kerja kolaboratif, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja secara menyeluruh di Ditpamobvit.

## PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab research gap terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel, khususnya dalam konteks Cross Functional Integration, Professional Training, dan Kompetensi Profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan profesional yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) personel Ditpamobvit. Selain itu, pelatihan profesional juga berkontribusi terhadap perbaikan kompetensi profesional personel, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Temuan ini juga menegaskan bahwa *Cross Functional Integration* memperkuat hubungan antara pelatihan profesional dan kinerja personel, serta antara kompetensi profesional dan kinerja personel. Dengan kemampuan integrasi lintas fungsi yang baik, efek pelatihan profesional dan kompetensi profesional terhadap kinerja SDM menjadi semakin signifikan. Implikasi teoritis dari penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai pelatihan profesional, kompetensi, dan kinerja di institusi kepolisian.

Penelitian ini menyoroti bahwa pelatihan yang terstruktur dengan baik, harmonisasi antara pelatihan dan kegiatan lapangan, serta relevansi materi pelatihan terhadap kebutuhan operasional berperan penting dalam meningkatkan kepemimpinan dan kreativitas personel. Di sisi lain, indikator seperti integritas, ketangguhan, dan kemampuan beradaptasi pada variabel Kompetensi Profesional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya harmonisasi jadwal pelatihan dengan kesiapan peserta, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, serta mendorong koordinasi lintas fungsi yang efektif. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperkuat dampak positif pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja SDM secara keseluruhan.

Meskipun memberikan kontribusi yang signifikan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Generalisasi temuan dibatasi oleh fokus penelitian pada satu institusi atau sektor tertentu, sehingga aplikasi hasil penelitian ini di sektor lain memerlukan kajian lebih lanjut. Pendekatan cross-sectional yang digunakan juga membatasi kemampuan untuk mengamati perubahan jangka panjang. Selain itu, penelitian ini hanya mencakup variabel tertentu, seperti pelatihan profesional, kompetensi profesional, dan integrasi lintas fungsi, sehingga faktor lain seperti budaya organisasi atau faktor eksternal belum dijelajahi secara mendalam. Untuk agenda penelitian mendatang, disarankan agar kajian serupa melibatkan berbagai institusi atau sektor guna memperluas generalisasi hasil penelitian. Penelitian longitudinal juga perlu dilakukan untuk mengeksplorasi dampak jangka panjang pelatihan profesional, kompetensi profesional, dan integrasi lintas fungsi terhadap kinerja personel. Selain itu, peneliti masa depan dapat memasukkan variabel tambahan, seperti budaya organisasi dan dukungan sosial, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM di institusi kepolisian maupun sektor lainnya. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pengembangan kebijakan pelatihan dan manajemen SDM yang lebih efektif dan inovatif di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2023). Meta-analysis of postgraduate student thesis for enhancing better research quality management in islamic higher education. *Perspektivy Nauki i Obrazovania*, 63(3), 746–759. <https://doi.org/10.32744/pse.2023.3.45>
- Agustina, S., Darma, W. A., Fajar, V. F., Maulana, I. D., & Putra, M. F. P. (2023). Kinerja Anggota Kepolisian Pada Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim) Melalui 13 Komponen Penilaian Di Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 5(2), 151–170. <https://doi.org/10.48093/jiask.v5i2.135>
- Alavi, S., & Aghakhani, H. (2023). Identifying the effect of green human resource management practices on lean-agile (LEAGILE) and prioritizing its practices. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 599–624. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2020-0232>
- Ali, O., Murray, P. A., Momin, M., Dwivedi, Y. K., & Malik, T. (2024). The effects of artificial intelligence applications in educational settings: Challenges and strategies. *Technological Forecasting and Social Change*, 199(December 2023), 123076. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123076>
- Allsopp, J., Vosyliūtė, L., & Brenda Smialowski, S. (2021). Picking ‘Low-Hanging Fruit’ While the Orchard Burns: the Costs of Policing Humanitarian Actors in Italy and Greece as a Strategy to Prevent Migrant Smuggling. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 27(1), 65–88. <https://doi.org/10.1007/s10610-020-09465-0>
- Ari Sudewo, P., & Aruan Sulastri, B. (2022). the Effect of Learning Hours of Competency Development and Employee Performance on Organizational Performance At a Government Institution in Indonesia. *Jurnal Administrasi Negara*, 28(2), 217–242. <https://doi.org/10.33509/jan.v28i2.1706>



- Beliz, O., Fatih, C., & Semih, C. (2022). Investigating the Agile Hybrid Approach in Construction. *Journal of Management in Engineering*, 38(4), 4022022. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0001052](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0001052)
- Bęś, P., & Strzałkowski, P. (2024). Analysis of the Effectiveness of Safety Training Methods. *Sustainability (Switzerland)*, 16(7). <https://doi.org/10.3390/su16072732>
- Blašková, M., Dlouhý, D., & Blaško, R. (2022). Values, Competences and Sustainability in Public Security and IT Higher Education. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su141912434>
- Bos-Nehles, A., Townsend, K., Cafferkey, K., & Trullen, J. (2023). Examining the Ability, Motivation and Opportunity (AMO) framework in HRM research: Conceptualization, measurement and interactions. *International Journal of Management Reviews*, 25(4), 725–739. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12332>
- Brunet-Jailly, E. (2022). Cross-border cooperation: a global overview. *Alternatives*, 47(1), 3–17. <https://doi.org/10.1177/03043754211073463>
- Bucher Sandbakk, S., Walther, J., Solli, G. S., Tønnessen, E., & Haugen, T. (2023). Training Quality-What Is It and How Can We Improve It? *International Journal of Sports Physiology and Performance*, 18(5), 557–560. <https://doi.org/10.1123/ijsp.2022-0484>
- Chapano, M., Mey, M. R., & Werner, A. (2022). Adoption of digital strategies across the human resource value chain. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1992>
- Clemente, F., de Sousa, L., Rego, R., & Calca, P. (2024). Why are individuals unwilling to report corruption? An inquiry into perception-based definitions of corruption and employment-related factors. *Australian Journal of Public Administration*, 83(4), 625–646. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-8500.12617>
- Cooper, D. R., & Emory, W. (1995). *Business research methods* (5th ed.). Irwin.
- D'Souza, D. E., Bement, D., & Cory, K. (2022). Cross-functional integration skills: Are business schools delivering what organizations need? *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, 20(3), 117–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/dsji.12262>
- Dagnew Gebrehiwot, G., & Elantheraiyan, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 100567. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>
- Dahmani, S., Waelli, M., & Dariel, O. (2024). Contribution of Coordination Theories to the Determination of Human Factors Associated With Operating Room Perceived Performance. *Anesthesia & Analgesia*, 139(5). [https://journals.lww.com/anesthesia-analgesia/fulltext/2024/11000/contribution\\_of\\_coordination\\_theories\\_to\\_the.20.aspx](https://journals.lww.com/anesthesia-analgesia/fulltext/2024/11000/contribution_of_coordination_theories_to_the.20.aspx)
- Fachrial, P., & Agustina, L. (2022). The Influence of Cross-Functional Marketing Capabilities on Marketing Ambidexterity. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(2), 356–363.
- Ferguson, L., & Gaub, J. E. (2023). Training police search and rescue teams: Implications for missing persons work. *Criminology and Criminal Justice*, 23(3), 431–449. <https://doi.org/10.1177/17488958211057380>
- Ferguson, L., Huey, L., Kalyal, H., & Andersen, J. P. (2024). Functioning in the hot seat: exploring the competencies of police incident commanders. *Policing: An International Journal*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-04-2024-0071>
- Ferreira, J. J., Dias, C., Veiga, P. M., & Zhang, J. Z. (2024). Is human resources management sustainable enough? Evidence from the food industry. *International Journal of Manpower*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2023-0734>
- Foerstl, K., Hartmann, E., Wynstra, F., & Moser, R. (2013). Cross-functional integration and functional coordination in purchasing and supply management: Antecedents and effects on purchasing and firm performance. *International Journal of Operations and Production Management*, 33(6), 689–721. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-09-2011-0349>
- Franke, H., & Foerstl, K. (2020). Goals, Conflict, Politics, and Performance of Cross-Functional Sourcing Teams—Results from a Social Team Experiment. *Journal of Business Logistics*, 41(1), 6–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jbl.12225>

- Franklin, A. S., Perkins, R. K., Kirby, M. D., & Richmond, K. P. (2019). The Influence of Police Related Media, Victimization, and Satisfaction on African American College Students' Perceptions of Police. *Frontiers in Sociology*, 4(September), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00065>
- Gatwiri, K., Anderson, L., & Townsend-Cross, M. (2024). 'Teaching shouldn't feel like a combat sport': how teaching evaluations are weaponised against minoritised academics. *Race Ethnicity and Education*, 27(2), 139–155. <https://doi.org/10.1080/13613324.2021.1890560>
- Haj Ali, A., & Abu-Saad, I. (2024). Quality of work life, cultural values, and Islamic work ethics: The case of the Arab education system in Israel. *International Journal of Cross Cultural Management*, 24(2), 385–410. <https://doi.org/10.1177/14705958241256729>
- Hamzah, M. N., Ashoer, M., & Hamzah, N. (2021). Impact of Islamic work values on in-role performance: Perspective from Muslim employee in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 446–457. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.36](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.36)
- Häske, D., Beckers, S. K., Dieroff, M., Gliwitzky, B., Hofmann, M., Lefering, R., & Münzberg, M. (2022). Training Effectiveness and Impact on Safety, Treatment Quality, and Communication in Prehospital Emergency Care: The Prospective Longitudinal Mixed-Methods EPPTC Trial. *Journal of Patient Safety*, 18(2). [https://journals.lww.com/journalpatientsafety/fulltext/2022/03000/training\\_effectiveness\\_and\\_impact\\_on\\_safety,.1.aspx](https://journals.lww.com/journalpatientsafety/fulltext/2022/03000/training_effectiveness_and_impact_on_safety,.1.aspx)
- He, C., Hu, Z., Shen, Y., & Wu, C. (2023). Effects of Demographic Characteristics on Safety Climate and Construction Worker Safety Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 15(14), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su151410985>
- He, D.-S., & Wang, T.-S. (2024). An exploration of the service and crime prevention performance of the municipal police departments of Taiwan's counties: the perspective of broken windows theory. *Policing: An International Journal, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2024-0088>
- Huberty, J., & Beatty, C. C. (2024). Integrating science into digital health workflows: A strategic approach for leaders. *Digital Health*, 10. <https://doi.org/10.1177/20552076241296572>
- Husin, W. N. W., & Kernain, N. F. Z. (2020). The Influence of Individual Behaviour and Organizational Commitment Towards the Enhancement of Islamic Work Ethics at Royal Malaysian Air Force. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 523–533. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04118-7>
- Ibor, A., Hooper, M., Maple, C., Crowcroft, J., & Epiphaniou, G. (2024). Considerations for trustworthy cross-border interoperability of digital identity systems in developing countries. *AI and Society*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s00146-024-02008-9>
- Im, S., Noble, C. H., Ishida, D., & Onzo, N. (2020). Interacting and Learning through Cross-Functional Product Development Teams: Driving New Product Creativity, Design Value, and Product Advantage: An Abstract BT - Marketing Opportunities and Challenges in a Changing Global Marketplace. In S. Wu, F. Pantoja, & N. Krey (Eds.), *Developments in Marketing Science: Proceedings of the Academy of Marketing Science*, (pp. 569–570). Springer International Publishing.
- Jeske, D., & Calvard, T. S. (2021). A review of the literature on cross-functional integration (2010–2020): trends and recommendations. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(2), 401–414. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2144>
- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100926. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Kassem, R., & Erken, E. (2024). In their own words: Police officers' insights on identifying and overcoming contemporary policing challenges. *International Review of Administrative Sciences*, 0(0), 1–20. <https://doi.org/10.1177/00208523241256029>

- Krachler, N. (2023). Getting to what works: How frontline HRM relationality facilitates high-performance work practice implementation. *Human Resource Management Journal*, 33(4), 1053–1073. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12502>
- Kwon, J. (2024). Jurisdictional overlap: The juxtaposition of institutional independence and collaboration in police wrongdoing investigations. *Regulation and Governance*, 18(2), 551–572. <https://doi.org/10.1111/rego.12532>
- Laing, I. F. (2021). THE IMPACT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON WORKER PERFORMANCE AND PRODUCTIVITY IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS: A CASE STUDY OF GHANA PORTS AND HARBOURS AUTHORITY. *International Research Journal Of Business and Strategic Management*, 75(17), 399–405. [www.irjp.org](http://www.irjp.org)
- Lawrence, O. G. (2023). Assessing the Role of HRM in Motivating Employees Based on Performance. *NIPES Journal of Science and Technology*, 5(2), 238–247. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8014428> ISSN-2682-5821/©
- Lee, D. (2020). Learning from design-prototyping interaction for engineering innovation from a cross-functional perspective. *International Journal of Innovation Science*, 12(1), 111–126. <https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2019-0082>
- Lee, S.-M., & Wu, J. G. (2024). Preparing teachers for the future: Microteaching in the immersive VR environment. *ReCALL*, 36(3), 251–269. <https://doi.org/DOI:10.1017/S0958344024000089>
- Li, X., Shao, N., & Li, X. (2024). Self-Supervised Audio Teacher-Student Transformer for Both Clip-Level and Frame-Level Tasks. *IEEE/ACM Transactions on Audio, Speech, and Language Processing*, 32, 1336–1351. <https://doi.org/10.1109/TASLP.2024.3352248>
- Lima, F. A. F., Pimenta, M. L., Fodra, M., & Hilletoft, P. (2024). Cross-functional integration between demand and supply processes: a case study about the role of digital technologies. *Journal of Manufacturing Technology Management, ahead-of-print(ahead-of-print)*. <https://doi.org/10.1108/JMTM-12-2023-0553>
- Lin, Y., & Wu, X. (2024). Enhancing Knowledge-Based Professional Management of Auxiliary Police in Mega-cities: Challenges and Solutions. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(3), 12216–12252. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01592-3>
- Lind, M. (2024). Crime Prevention in Police Education: A Survey of Swedish Police Students' Knowledge, Perceptions, and Values. *Nordic Journal of Studies in Policing*, 11(1), 1–24. <https://doi.org/10.18261/njsp.11.1.8>
- Lu, Y. F., & Petersen, K. (2023). Effectiveness of psychological skills training for police personnel: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 80(10), 590–598. <https://doi.org/10.1136/oemed-2023-109117>
- Maskály, J., Kutnjak Ivković, S., Haberfeld, M., Donner, C., Chen, T., & Meyers, M. (2020). Assessing the validity of police integrity scale in a comparative context. *Policing and Society*, 30(6), 618–638. <https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1576675>
- Mehner, L., Rothenbusch, S., & Kauffeld, S. (2024). How to maximize the impact of workplace training: a mixed-method analysis of social support, training transfer and knowledge sharing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 00(00), 1–17. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2319082>
- Millar, P., & Stevens, J. (2021). An Analysis of Training-Related Outcomes Within Canadian National Sport Organizations. *Journal of Sport Management*, 35(2), 185–196. <https://doi.org/10.1123/jsm.2020-0016>
- Moon, K., Brunoro, D., Connor, J., Dickinson, H., & Huybers, T. (2024). Exploring integrity in Australian public services: A method to benchmark public service codes of conduct. *Australian Journal of Public Administration*, 83(4), 723–735. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-8500.12620>
- Napitupulu, R. H. M. (2020). The Relationship Between Education, Training, and Civil Servant Lecturers Competency. *Journal of Business Management Review*, 1(2), 121–132. <https://doi.org/10.47153/jbmr12.202020>

- Nascimento, L., Correia, M. F., & Califf, C. B. (2024). Towards a bright side of technostress in higher education teachers: Identifying several antecedents and outcomes of technostress. *Technology in Society*, 76, 102428. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102428>
- Nguyen, C., & Duong, A. (2021). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *SSRN Electronic Journal*, May. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3906100>
- Onyeador, I. N., Hudson, S. T. J., & Lewis, N. A. (2021). Moving Beyond Implicit Bias Training: Policy Insights for Increasing Organizational Diversity. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 8(1), 19–26. <https://doi.org/10.1177/2372732220983840>
- Pekkanen, P., Niemi, P., Puolakka, T., Pirttilä, T., & Huiskonen, J. (2020). Building integration skills in supply chain and operations management study programs. *International Journal of Production Economics*, 225, 107593. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.107593>
- Prayoga, A., & Nursari, S. C. (2020). Evaluasi Kinerja Kepolisian Berdasarkan Kriteria Pengguna Menggunakan Metode Smart (Studi Kasus Polsek Makasar Jakarta Timur). *Journal of Informatics and Advanced Computing*, 1(1). <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/jiac/article/view/1398/891>
- Ramli, Lantara, N. L., & Arif, M. (2023). Improving the Performance of Brimob Personnel: The Role of Reward, Training, and Professionalism. *Advances: Journal Ekonomi & Bisnis*, 1(3), 131–137.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Sinkovics, N., & Sinkovics, R. R. (2023). A perspective on using partial least squares structural equation modelling in data articles. *Data in Brief*, 48. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2023.109074>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Rizqul Anis, I Made Bayu Dirgantara, & Meirani Harsasi. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(3), 1011–1022. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v3i3.226>
- Roman, I., & McGough, M. Q. (2024). Perspective: Improving police recruitment outcomes for women through physical fitness support programs. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18, paae052. <https://doi.org/10.1093/police/paae052>
- Salim, N. A., Maango, H., Yusuf, M., & Haryono, A. (2023). Employee Performance And The Effect Of Training And The Workplace. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 549–558. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/2267>
- Sekanina, U., Tetzlaff, B., Mazur, A., Huckle, T., Kühn, A., Dano, R., Höckelmann, C., Scherer, M., Balzer, K., Köpke, S., Hummers, E., & Müller, C. (2024). Interprofessional collaboration in the home care setting: perspectives of people receiving home care, relatives, nurses, general practitioners, and therapists—results of a qualitative analysis. *BMC Primary Care*, 25(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12875-024-02313-8>
- Semenyshyn, M., Semenova, A., Klymenko, I., Shvets, D., Bratel, S., Krykun, V., Korniienko, M., Bondarenko, V., Yevdokimova, O., Kostiuk, A., Protsenko, T., Vysotska, T., Kisil, Z., Larionov, S., & Nikitin, A. (2023). Quality parameters of higher education officers of the National Police in the conditions of imperative human-scale values. In *Quality parameters of higher education officers of the National Police in the conditions of imperative human-scale values (theory and practice) Monograph*. PC Technology Center. <https://doi.org/10.15587/978-617-7319-67-1>
- Setiawan, Y. E., & Syaifuddin, S. (2020). Peningkatan Kompetensi Profesionalitas Guru Melalui Pelatihan Desain Pembelajaran Peta Konsep. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 26(3), 148. <https://doi.org/10.24114/jpkm.v26i3.16377>
- Sharabi, M., Shdema, I., & Abboud-Armaly, O. (2023). Work Outcome Preferences of Muslim

- and Jewish Managers in Israel: Analyzing the Differences According to the Individualism-collectivism Model. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 10(2), 129–146. <https://doi.org/10.29333/ejecs/1511>
- Siamionava, K., Mitra, S., & Westerman, G. (2024). Aligning With Metrics: Differential Impact of IT and Organizational Metrics on Cognitive Coordination in Top Management Teams. *Production and Operations Management*, 33(9), 1875–1894. <https://doi.org/10.1177/10591478241266524>
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metode penelitian survei*. LPPPEs.
- Sloan, J. J., & Paoline, E. A. (2021). “They Need More Training!” A National Level Analysis of Police Academy Basic Training Priorities. *Police Quarterly*, 24(4), 486–518. <https://doi.org/10.1177/10986111211013311>
- Sokolowski, D. (2021). Deployment coordination for cross-functional DevOps teams. *Proceedings of the 29th ACM Joint Meeting on European Software Engineering Conference and Symposium on the Foundations of Software Engineering*, 1630–1634. <https://doi.org/10.1145/3468264.3473101>
- Steen-Tveit, K., Munkvold, B. E., & Rustenberg, K. (2024). Enhancing cross-organizational collaboration in crisis management: Outcomes from a full-scale regional exercise in Norway. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 32(4), 1–14. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.70000>
- Stor, M. (2024). The effects of shaping employee work engagement and job satisfaction on company performance results: the mediating role of HRM outcomes in Central European MNCs. *Central European Management Journal*, 32(3), 490–510. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-05-2023-0215>
- Sypion, N., Kołodziej, A., Leitner, M., & Dutkowski, M. (2024). Gendered perceptions and socio-economic and spatial determinants of fear of crime: an empirical analysis in Szczecin, Poland. *Bulletin of Geography. Socio-Economic Series*, 63(63), 99–119. <https://doi.org/10.12775/bgss-2024-0008>
- Vestby, A. (2023). Preventing prosecution: Narratives on proactive policing. *Theoretical Criminology*, 28(1), 107–126. <https://doi.org/10.1177/13624806231173663>
- Wardany, D. K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 73–82.
- Wojslawowicz, A. N., Payne, J. S., Gibson, A., & Cherry, W. T. (2024). ‘I really felt wanted’: Police recruitment strategies within a competitive labour market. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18, paae003. <https://doi.org/10.1093/policing/paae003>
- Zakaria, N. B., Nordin, M. F., Ismail, A., Ahmad Shukri, N. H., & Baykal, E. (2023). Demographic, experience, and organisational factors effect on local enforcement officers’ ethical integrity. *International Journal of Ethics and Systems*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2022-0303>
- Zia, M. Q., Naveed, M., Fasih, T., & Meero, A. R. (2024). Fostering individual behavior through quality of life variables: the role of Islamic work ethics. *International Journal of Ethics and Systems*, 40(1), 85–102. <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2022-0086>