JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i6
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 7 Juli 2026 | **Revised:** 12 Juli 2026 | **Accepted:** 17 Agustus 2026

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Kesatuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung

Rudy Ismail[1], Rima Rahmayanti[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, rudy.ismail@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, rima.rahmayanti@widyatama.ac.id

Corresponding Author: rudy.ismail@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of competence and work discipline on the performance of police officers at the Criminal Investigation Unit of Polrestabes Bandung. The background of this research is based on the importance of improving officer performance in carrying out police duties, where several issues are still found related to task execution ability, work commitment, and consistency in applying work discipline. This study employs a quantitative method with descriptive and verificative approaches. Data were collected through questionnaires distributed to 134 respondents and analyzed using multiple linear regression. The results show that competence, work discipline, and officer performance are in the fairly good category. Partially, competence and work discipline have a positive and significant effect on officer performance. Work discipline has a more dominant influence compared to competence. Simultaneously, competence and work discipline also have a positive and significant effect on officer performance. The conclusion of this study indicates that the performance of police officers at the Criminal Investigation Unit of Polrestabes Bandung is influenced by the level of competence and work discipline, therefore improvements in these two aspects contribute to enhancing overall officer performance.*

Keyword: *Competence, Work Discipline, Officer Performance, Police*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja anggota dalam pelaksanaan tugas kepolisian, dimana masih ditemukan beberapa kendala terkait kemampuan pelaksanaan tugas, komitmen kerja, serta konsistensi dalam penerapan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 134 responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja anggota berada pada kategori cukup baik. Secara parsial, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompetensi. Secara simultan, kompetensi dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja anggota. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung dipengaruhi oleh tingkat kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki, sehingga peningkatan pada kedua aspek tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja anggota secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Anggota, Kepolisian

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam institusi kepolisian merupakan elemen strategis yang secara langsung menentukan efektivitas pelaksanaan fungsi penegakan hukum, karena kinerja anggota sangat dipengaruhi oleh kompetensi, keterampilan, serta kualitas manajemen sumber daya manusia dalam organisasi kepolisian (Bolang & Perdhana, 2023). Pada institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia, kualitas sumber daya manusia tidak hanya menyangkut kemampuan administratif, tetapi juga mencerminkan kapasitas profesional dalam menangani berbagai tindak pidana, memelihara ketertiban, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Secara konseptual, anggota dengan tingkat kompetensi yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal karena didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai. Namun, pada kenyataannya kompetensi yang dimiliki tidak selalu sejalan dengan kinerja yang dihasilkan, sehingga mengindikasikan adanya faktor lain yang turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dalam organisasi kepolisian (Mangkunegara, 2017).

Sebagai institusi penegak hukum, Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan fungsi tersebut, setiap anggota kepolisian dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar mampu melaksanakan tugas secara profesional dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kinerja anggota yang optimal akan berkontribusi pada terciptanya pelayanan publik yang berkualitas serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian (Bolang & Perdhana, 2023).

Dalam struktur organisasi kepolisian, fungsi reserse kriminal merupakan salah satu satuan kerja yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan penegakan hukum. Satuan ini bertanggung jawab dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap berbagai tindak pidana yang terjadi di masyarakat (Holodnyk, 2023). Oleh karena itu, kinerja anggota pada satuan ini menjadi sangat penting dalam menentukan efektivitas penanganan perkara serta keberhasilan proses penegakan hukum.

Salah satu satuan kerja yang menjalankan fungsi tersebut adalah Satuan Reserse Kriminal pada Polrestabes Bandung. Satuan ini memiliki peran penting dalam menangani berbagai kasus tindak pidana di wilayah hukum Kota Bandung. Dalam pelaksanaan tugasnya, anggota dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, memiliki ketelitian, serta mampu menyelesaikan perkara secara efektif sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

Kinerja anggota pada satuan reserse kriminal menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas kepolisian. Anggota yang memiliki kinerja baik akan mampu menangani perkara secara cepat dan tepat sehingga memberikan kepastian hukum bagi masyarakat. Sebaliknya, kinerja yang belum optimal dapat berdampak pada lambatnya proses penyelesaian kasus serta menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat (Apriyanto et al., 2026).

Fenomena permasalahan kinerja anggota kepolisian juga dapat dilihat pada lingkungan kerja Polrestabes Bandung, khususnya pada satuan reserse kriminal. Berdasarkan data internal organisasi, jumlah penyelesaian kasus masih belum sebanding dengan jumlah

laporan yang masuk, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Kinerja Anggota Reskrim Polrestabes Bandung

No	Tahun	Laporan Masuk	Penyelesaian Kasus	Persentase Capaian	Target	Gap (%)
1	2023	1076	415	38,57%	70%	-31,43%
2	2024	1116	378	33,87%	70%	-36,13%
3	2025	1014	307	30,28%	70%	-39,72%

Sumber: Data Internal 2026

Fenomena permasalahan kinerja anggota kepolisian juga dapat dilihat pada lingkungan kerja Polrestabes Bandung, khususnya pada satuan reserse kriminal. Berdasarkan data internal organisasi, jumlah penyelesaian kasus masih belum sebanding dengan jumlah laporan yang masuk, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Berdasarkan data internal Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung, jumlah laporan yang masuk dan penyelesaian kasus dalam tiga tahun terakhir menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan. Pada tahun 2023, tingkat penyelesaian kasus hanya mencapai 38,57%, kemudian menurun menjadi 33,87% pada tahun 2024, dan kembali menurun menjadi 30,28% pada tahun 2025.

Jika dibandingkan dengan target ideal penyelesaian perkara sebesar 70%, capaian tersebut menunjukkan adanya selisih yang cukup besar antara target dan realisasi. Gap kinerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun ini mengindikasikan bahwa kinerja anggota dalam penyelesaian perkara masih belum optimal. Kondisi ini menjadi perhatian penting karena berpotensi mempengaruhi efektivitas penegakan hukum serta menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan, tetapi juga mencakup keterampilan teknis, kemampuan analitis, serta sikap profesional yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas (Spencer & Spencer, 1993).

Pada pelaksanaan tugas kepolisian, kompetensi menjadi dasar bagi anggota dalam memahami kasus, mengambil keputusan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku (Holodnyk, 2023). Selain itu, kompetensi profesional juga terbukti berperan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas operasional anggota kepolisian (Ibrahim et al., 2025). Semakin baik kompetensi yang dimiliki, maka semakin besar peluang anggota untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Wihasnanto dan Sari (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polri.

Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa kompetensi yang baik akan mendukung kemampuan anggota dalam menjalankan tugas secara profesional dan efektif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Roka et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas kerja serta pencapaian target dalam organisasi. Selain kompetensi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota.

Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan tugas kepolisian, disiplin menjadi dasar agar setiap prosedur dapat dijalankan secara benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Anggota yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu melaksanakan tugas secara tertib, menghindari kesalahan prosedur, serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriyanto et al. (2026) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas. Penelitian lain oleh Maharani et al. (2025) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja melalui kepatuhan terhadap aturan dan standar organisasi.

Dalam organisasi kepolisian, kepatuhan terhadap aturan serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas merupakan bagian penting yang mencerminkan kualitas pelaksanaan tugas anggota. Oleh karena itu, meningkatnya jumlah pelanggaran dapat menjadi indikasi bahwa pelaksanaan tugas belum berjalan secara optimal.

Fenomena ini menunjukkan pentingnya upaya peningkatan disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mendukung perbaikan kinerja anggota, khususnya dalam menjalankan tugas penegakan hukum secara profesional dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk memperkuat gambaran mengenai kondisi disiplin kerja anggota, peneliti juga menyajikan data penegakan disiplin yang diberikan kepada anggota Reserse Kriminal Polrestabes Bandung dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Data ini menunjukkan bentuk tindakan yang diberikan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh anggota, sebagaimana disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 2. Data Penegakan Disiplin Anggota Reskrim Polrestabes Bandung Tahun 2023–2025

No	Jenis Tindakan	2023	2024	2025
1	Perilaku pelanggar dinyatakan sebagai perbuatan tercela	1	2	26
2	Penempatan pada tempat khusus	9	9	41
3	Tunda mengikuti pendidikan	2	0	7
4	Tunda kenaikan gaji berkala	0	1	2
5	Tunda kenaikan pangkat	2	0	13
6	Mutasi yang bersifat demosi	1	2	17
7	PTDH (Pemberhentian Tidak Dengan Hormat)	0	1	1
Jumlah Penegakan Disiplin		**15**	**15**	**107**

Sumber: Data internal diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa tindakan disiplin mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Pada tahun 2023 dan 2024 jumlah tindakan relatif sama, sedangkan pada tahun 2025 meningkat tajam. Peningkatan paling menonjol terjadi pada penempatan pada tempat khusus dari 9 kasus menjadi 41 kasus, perbuatan tercela dari 1 kasus menjadi 26 kasus, serta mutasi demosi dari 1 kasus menjadi 17 kasus. Hal ini menunjukkan bahwa pelanggaran yang terjadi tidak hanya meningkat secara jumlah, tetapi juga cenderung lebih serius, sehingga mencerminkan adanya permasalahan kedisiplinan yang perlu mendapat perhatian.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan formal terhadap aturan, tetapi juga mencakup kedisiplinan dalam menjalankan prosedur kerja, tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas, serta integritas dalam pelaksanaan fungsi kepolisian.

Penelitian yang dilakukan oleh Afandi dan Veritia (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Rony dan Rohaeni (2024) serta Butar dan Rahmayanti (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Temuan-temuan

ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja, serta konsistensi dalam menjalankan tugas menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja tidak selalu konsisten, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami kondisi yang mempengaruhi hubungan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja, maka penelitian ini penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pada pengumpulan data dalam bentuk angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih agar hasil penelitian dapat diukur secara objektif sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Objek penelitian dalam studi ini adalah Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) pada Polrestabes Bandung yang merupakan bagian dari institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pemilihan Sat Reskrim Polrestabes Bandung sebagai objek penelitian didasarkan pada karakteristik tugasnya yang memiliki tingkat kompleksitas dan tanggung jawab yang tinggi dalam penegakan hukum.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri yang bertugas pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung yang merupakan bagian dari Kepolisian Negara Republik Indonesia berjumlah 134 personel yang tercatat aktif bertugas pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2023), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri yang bertugas pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung yang berjumlah 134 personel. Dengan demikian, seluruh anggota yang termasuk dalam populasi penelitian dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner terstruktur yang disusun secara sistematis berdasarkan indikator dari variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja anggota. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan yang berkaitan dengan kondisi yang dialami oleh responden, yaitu anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung. Setiap pernyataan dirancang berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian sehingga dapat menggambarkan secara objektif tingkat kompetensi, disiplin kerja, serta kinerja anggota dalam pelaksanaan tugas.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, serta analisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10.407	1.682		-6.186	.000		
	Kompetensi	.799	.055	.518	14.530	.000	.995	1.005
	Disiplin Kerja	1.050	.047	.791	22.212	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Y = -10.407 + 0.799X1 + 1.050X2

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi X2 = Disiplin Kerja

Nilai konstanta sebesar -10.407 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi dan disiplin kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja anggota akan bernilai -10.407. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0.799 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja anggota sebesar 0.799, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 1.050 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja anggota sebesar 1.050, dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi yang positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota. Artinya, semakin tinggi kompetensi dan disiplin kerja, maka kinerja anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung juga akan meningkat. Selain itu, jika dilihat dari nilai koefisien Beta, variabel disiplin kerja (0.791) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompetensi (0.518) terhadap kinerja anggota.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji parsial dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 4 Uji T Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-10.407	1.682		-6.186	.000
	Kompetensi	.799	.055	.518	14.530	.000
	Disiplin Kerja	1.050	.047	.791	22.212	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS

Variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 14.530. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung. Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 22.212. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial

kompetensi dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 5. Uji F ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4650.108	2	2325.054	330.484	.000[b]
	Residual	921.623	131	7.035		
	Total	5571.731	133			

Dependent Variable: Kinerja
Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi
Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 330.484 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung.
Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary[b]

					Change Statistics					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.914[a]	.835	.832	2.652	.835	330.484	2	131	.000	1.732

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi
Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,835. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83,5% variasi kinerja anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja.
Sementara itu, sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,832 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tetap berada pada kategori yang sangat kuat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang sangat besar dalam memengaruhi kinerja anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka

Kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki anggota, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara kompetensi dan kinerja. Artinya, ketika terjadi peningkatan pada kompetensi, maka kinerja anggota juga akan mengalami peningkatan. Meskipun peningkatannya tidak sebesar disiplin kerja, kompetensi tetap memberikan kontribusi yang nyata dalam membentuk kinerja anggota. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wihasnanto dan Sari (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polri. Hal yang sama juga ditemukan oleh Afandi dan Veritia (2024), Prayogi et al. (2019), serta Roka et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi kepolisian, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat dominan dalam menentukan kinerja anggota. Disiplin kerja dalam penelitian ini mencakup kepatuhan terhadap peraturan, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta sikap profesional dalam bekerja. Ketika anggota memiliki disiplin yang tinggi, maka pekerjaan akan dilakukan secara lebih terstruktur, sesuai aturan, dan tepat waktu, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wihasnanto dan Sari (2024), Afandi dan Veritia (2024), serta Rony dan Rohaeni (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Butar dan Rahmayanti (2025) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Bandung

Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja anggota.

Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja anggota dapat dijelaskan oleh kompetensi dan disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam membentuk kinerja anggota. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wihasnanto dan Sari (2024), Afandi dan Veritia (2024), serta Roka et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Peny et al. (2024) dan Subakti et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja, meskipun terdapat variabel tambahan dalam penelitian mereka.

REFERENSI

Afandi, F. T., & Veritia, V. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah M-Progress, 14(1), 50–64.

Apriyanto, A. E., Hafidulloh, H., & Haryati, E. (2026). Improving police performance through human resource quality, motivation, discipline, and organizational culture. Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal.

Bolang, J. S., & Perdhana, M. S. (2023). The effectiveness of human resources performance from the Indonesian National Police organization in maintaining regional security and public order in Indonesia. Quantitative Economics and Management Studies.

Butar, E. B., & Rahmayanti, R. (2025). Pengaruh penempatan kerja dan disiplin terhadap kinerja personel. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11(1C), 38–46.

Ibrahim, S. M. S., Marwan, M., & Milwan, M. (2025). Job performance of traffic police officers in North Maluku: The role of work discipline and competence. BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jesya, 5(2), 1119–1130.

Peny, T. L. L., Hina, H. B., & Perseveranda, M. E. (2024). Pengaruh kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(12), 933–948.

Roka, S., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 4(6), 1487–1500.

Rony, Z. T., & Rohaeni, H. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta, 2(1), 41–48.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Models for superior performance.

John Wiley & Sons.

Subakti, R., et al. (2023). Pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Edueco, 6(1), 102–106.

Wihasnanto, H., & Sari, D. H. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Polri. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 12(3), 207–215.