

Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Polres Muaro Jambi

Neng Tuti^{1,*}, Endah Tri Kurniasih¹, Deka Veronica¹

¹Universitas Muhammadiyah Jambi, Jambi, Indonesia

Email: *nengtuti@gmail.com

Informasi Artikel

Submitted : 07-12-2025

Accepted : 23-12-2025

Published : 30-12-2025

Keywords:

Personnel Performance,
Organization, Competence,
Human Resources, Police

Abstract

Human resources are the most important asset in driving an organization to achieve its goals. This study aims to determine the effect of the competence of Civil Servants (PNS) of the Indonesian National Police (Polri) at the Muaro Jambi Police on employee performance. This study uses a quantitative method with primary data obtained from a population of 46 respondents. Data analysis was carried out using simple linear regression with the help of SPSS 25 as an analytical tool. The results of the study state that employee competence influences the performance of PNS Polri employees at the Muaro Jambi Police.

Abstrak

Sumber daya Manusia menjadi asset yang terpenting dalam menggerakkan organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri pada Polres Muaro Jambi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang didapatkan dari populasi sebanyak 46 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 25 sebagai alat untuk menganalisis. Hasil Penelitian menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Polri pada Polres Muaro Jambi.

Kata Kunci: Kinerja Personalia, Organisasi, Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Polres

This is an open access article under the CC-BY-SA license



1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi yang berlangsung dengan sangat cepat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi terlebih dalam dunia kerja saat ini yang penuh dengan tantangan dan perubahan. Armstrong & Taylor (2020) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya tentang hasil akhir, tetapi terkait seluruh proses dan perilaku yang mendasari pencapaian tersebut. Konsep ini menunjukan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja dan reputasi suatu Instansi. Setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk mengoptimalkan pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM) khususnya Pegawai negeri sipil (PNS) guna mencapai kinerja yang maksimal. Optimalisasi kinerja pegawai pada instansi pemerintah diharapkan akan berkontribusi langsung terhadap pelayanan masyarakat sehingga pada akhirnya akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

Mangkunegara (2019) kinerja merupakan suatu dampak dari upaya kualitatif dan kuantitatif yang dilaksanakan oleh karyawan untuk melakukan kewajiban sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepada mereka. Tolok ukur dari kinerja pegawai yaitu bagaimana pegawai tersebut dapat menyelesaikan seluruh tugas yang dibebankannya secara optimal dan sepadan pula dengan keahlian yang dimilikinya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Bangun, 2018). Untuk dapat melakukan kinerja yang optimal, diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi yang unggul. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan

dan sikap yang harus dimiliki, dikuasai dan diterapkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2017). Armstrong & Taylor (2020) menyatakan bahwa kompetensi akan berpengaruh signifikan dalam membedakan antara kinerja unggul dan rata-rata. Secara umum, kompetensi akan mencakup aspek teknis, konseptual serta interpersonal yang memungkinkan individu dalam mencapai kinerja optimal.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri menjadi unsur Sumber daya Manusia dalam institusi Polri yang memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kepolisian. PNS Polri bertugas dalam memberikan dukungan administratif, teknis dan keahlian professional di berbagai bidang seperti keuangan, Kesehatan, teknologi informasi, logistic, Pendidikan serta pelayanan umum lainnya yang dibutuhkan dalam operasional Kepolisian. Dengan fungsi dan tugasnya yang sangat strategis maka diperlukan kinerja yang optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024), Sinurat, (2024) dan Widayanto, T., & Nugroho, S. H. (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019) dan Hidayat (2021). Berdasarkan pada perbedaan hasil penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan evaluasi terhadap hasil penelitian dimana untuk melakukan penelitian kembali terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) Polri pada Polres Muaro Jambi.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan analisis deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu suatu cara penelitian yang berdasarkan pada penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik, pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan atau mendapatkan penjelasan mengenai besarnya kebermaknaan dalam model yang dihipotesakan sebagai jawaban atas masalah yang telah dirumuskan (Wiarta, 2021). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan menggunakan instrument pengumpulan datanya berupa kuesioner kepada pegawai Negeri sipil (PNS) POLRI pada Polres Muaro Jambi yang berjumlah 45 orang. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompetensi (X) dan variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y). Analisis regresi linier digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini guna untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Veronica (2023) menyatakan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Dalam penelitian ini terdapat 9 pernyataan yang berkaitan dengan kompetensi dan 10 pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Sebelum dilakukan regresi linier berganda, hasil jawaban responden terlebih dahulu dilakukan uji terhadap asumsi klasik sehingga memenuhi kaedah untuk melakukan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dilakukan agar model yang diperoleh benar-benar telah memenuhi asumsi-asumsi yang mendasari regresi (Ghozali, 2016).

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,267 ^a	,071	,050	,41236

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,71 yang berarti bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh sebesar 71% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 29% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Selanjutnya untuk melihat model persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,155	,608		5,190	,000
	Kompetensi	,264	,146	,267	1,815	,076

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil SPSS (diolah)

Berdasarkan pada tabel 2 di atas dapat menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,155 + 0,264(X1) + e$. Dimana hasil persamaan tersebut dapat dilakukan interpretasi yaitu nilai konstanta sebesar 3,155 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi dalam keadaan tetap atau konstan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 3,155. Selanjutnya pada tabel 2 dapat diketahui pula bahwa nilai koefisien kompetensi (X) sebesar 0,264 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompetensi pegawai (X) sebesar 1% akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,264. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alfamantar, E. F., & Fadillah, M. A. (2025), Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024), Afrola, Y., & Tanjung, R. (2022) dan Arqon (2019).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika kompetensi pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfamantar, E. F., & Fadillah, M. A. (2025). Optimization Of Sistem Manajemen Kinerja For Improved Investigator Outcomes In The Indonesian National Police. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 19(1), 1-34.
- Afrola, Y., & Tanjung, R. (2022). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 2(1), 151-159.
- Arqon, M., Rozi, F., Yamani, M., Anggraini, R., & Najwan, J. (2019). The role and effectiveness of the national police commission in enhancing police performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 3174-3178.
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1).
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hidayat, N., Hubeis, M., Sukmawati, A., & Eriyatno, E. (2020). model pengelolaan sumberdaya manusia berbasis kompetensi era industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 6(3), 501-501.
- Mayastinasari, V., & Suseno, B. (2020). Strenghtening performance of indonesian national police in south sumatera regional police. *International Review of Humanities Studies*, 5(2), 9.
- Nugraha, E., & Sari, R. M. (2016). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi. *JSM (Jurnal SIFO Mikroskil)*, 17(2), 207-214.
- Ubaidillah, A. R., Kurniati, R. R., & Hardati, R. N. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Solusi Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Studio Foto Merahdelima Photography). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 9(2), 269-276.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sherlie, S., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia di Kota Batam. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 756-765.
- Sinurat, N. I. M., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. D. (2024). The effect of work competence and flexibility on employee performance with work motivation as an intervening variable. *Eduvest: Journal of Universal Studies*, 4(4), 1978-1987.
- Sujanto, A. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 2(1).
- Sulistyaningsih, E. (2018). Membangun Sistem Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dan Profesional. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(2), 27-31.
- Prasetyo, D., Mustofa, Z., & Wikaningtyas, S. U. (2018). Rekonstruksi Penilaian Kinerja Dalam Perspektif Sistem Manajemen Kinerja Polri (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Prayoga, A., & Nursari, S. R. C. (2020). Evaluasi Kinerja Kepolisian Berdasarkan Kriteria Pengguna Menggunakan Metode Smart. *Journal of Informatics and Advanced Computing (JIAC)*, 1(1), 12-19.
- Veronica, D., Rosita, R., & Herlin, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gramedia Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 868-873.
- Wiarta, I., Handayani, R., Syafaat, A., & Harly, A. Y. (2021). Identifikasi Sumber Pendapatan Asli Daerah pada Pajak Daerah Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(2), 497-499.
- Wiarta, I., Suryani, A. I., & Firmansyah, D. (2022). Menakar Potensi Kebangkrutan Industri Farmasi Di Indonesia Sebelum Dan Pada Saat Pandemi Covid 19. *Journal Development*, 10(1), 1-9.
- Wiarta, I., Suryani, A. I., & Nafisha, H. (2022). Dampak Makro Ekonomi Dan Kinerja Fundamental Perusahaan Terhadap Harga Saham. *Journal Development*, 10(2), 1-13.
- Wiarta, I., Harly, A. Y., Kurniasih, E. T., & Herlin, F. (2021). Analisis Rasio Profitabilitas dan Kaitannya Terhadap Pertumbuhan Laba Bank Sebelum dan Selama Pandemi Covid 19 (Studi kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia). *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 8(2).
- Widayanto, T., & Nugroho, S. H. (2022). The influence of leadership, organizational culture, and work competence on employee performance through work motivation. *Jurnal Pamator*, 15(2), 81-97.
- Parinusa, F., Veronica, D., Idrus, S. H., Christianingsih, E., & Nokeo, R. (2024). The Effectiveness of Digital Government Services, Public Participation Mechanisms, and Policy Innovation in Public Administration. *The Journal of Academic Science*, 1(3), 146-151.