

Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi

Kartini Aprilia¹, Agus Wahyudi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Bandar Lampung

Apriliakal@gmail.com ¹

ABSTRACT.

This study aims to analyze the effect of training quality on the performance of investigators at the Directorate of General Criminal Investigation (Ditreskrimum) of the Lampung Regional Police, with competency as a mediating variable. The study is motivated by the need to enhance investigator professionalism in response to the increasing complexity of criminal cases and rapid technological developments. This research employs a quantitative approach with a causal research design. The population consists of all 54 investigators at Ditreskrimum Polda Lampung, who were included as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results indicate that training quality has a positive and significant effect on investigator competency and performance. Competency also has a positive and significant effect on investigator performance. Furthermore, competency is proven to significantly mediate the effect of training quality on investigator performance.

Keywords: Training Quality; Competency; Investigator Performance.

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja penyidik di Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrimum) Polda Lampung dengan kompetensi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tuntutan peningkatan profesionalisme penyidik dalam menghadapi kompleksitas tindak pidana dan perkembangan teknologi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi penelitian terdiri dari seluruh penyidik Ditreskrimum Polda Lampung sebanyak 54 orang yang dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja penyidik. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik. Selain itu, kompetensi terbukti memediasi secara signifikan pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja penyidik.

Kata kunci: Kualitas Pelatihan; Kompetensi; Kinerja Penyidik

PENDAHULUAN

Penegakan hukum di Indonesia menghadapi tantangan yang semakin kompleks seiring meningkatnya dinamika kejahatan, perkembangan teknologi, serta tuntutan masyarakat terhadap profesionalisme aparat kepolisian. Berbagai jenis

kejahatan, mulai dari kriminalitas konvensional hingga kejahatan berbasis digital, menuntut aparat kepolisian untuk dapat bertindak cepat, tepat, dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Profesionalisme aparat bukan hanya dilihat dari kemampuan mereka menegakkan hukum secara legal, tetapi juga melalui kualitas investigasi, ketepatan prosedur, serta penerapan etika dan moral dalam setiap tindakan kepolisian.

Kualitas sumber daya manusia merupakan elemen fundamental yang menentukan tingkat efektivitas penegakan hukum dalam suatu negara. Aparat kepolisian yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya lebih siap menghadapi dinamika kejahatan yang semakin kompleks, tetapi juga mampu melakukan analisis situasi secara tepat, mengambil keputusan cepat, serta menyelesaikan perkara dengan prosedur yang akurat dan bertanggung jawab. Kompetensi tersebut mencakup integrasi antara pengetahuan hukum, keterampilan teknis dalam penyelidikan, kemampuan komunikasi, pengalaman operasional, serta perilaku profesional yang mencerminkan integritas dan etika kerja yang kuat. Kombinasi dari aspek-aspek ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja aparat, meminimalisasi kesalahan dalam proses penegakan hukum, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian sebagai penjaga keamanan dan ketertiban. Dengan demikian, investasi pada pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi strategi kunci untuk memastikan bahwa aparat dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan sesuai dengan tuntutan masyarakat modern. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan dan peningkatan kompetensi penyidik menjadi prioritas strategis bagi kepolisian, khususnya bagi penyidik di Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim) Polda Lampung.

Penyidik Ditreskrim Polda Lampung memegang peran strategis dalam proses investigasi dan penanganan kasus kriminal di wilayah Lampung. Mereka merupakan garda terdepan dalam memastikan proses penegakan hukum berjalan efektif, efisien, dan adil. Kompleksitas tugas yang semakin berat menuntut penyidik tidak hanya memiliki pengalaman lapangan, tetapi juga kemampuan teknis, wawasan hukum, dan profesionalisme yang memadai. Tingkat kompetensi penyidik secara langsung memengaruhi kualitas investigasi, ketepatan pengambilan keputusan, dan kinerja keseluruhan dalam institusi.

Kinerja penyidik pada Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim) Polda Lampung merupakan aspek strategis yang menentukan efektivitas pelaksanaan penegakan hukum di wilayah Provinsi Lampung. Secara konseptual, kinerja dipahami sebagai manifestasi nyata dari tingkat keberhasilan organisasi dalam merealisasikan tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis. Kinerja tidak semata-mata diukur dari capaian hasil akhir, melainkan mencerminkan keseluruhan proses kerja organisasi yang meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan tugas, koordinasi, hingga evaluasi dan pengendalian. Dengan demikian, kinerja mencerminkan kualitas pemanfaatan sumber daya, profesionalisme aparatur, serta efektivitas sistem kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seluruh sumber daya baik

manusia, sistem, maupun teknologidimobilisasi secara efektif untuk mewujudkan target yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas organisasi dalam merespons tuntutan lingkungan, meningkatkan produktivitas, serta memastikan keberlanjutan pencapaian tujuan jangka panjang. (Yulistin et al., 2022). Kinerja dapat dimaknai sebagai tingkat keberhasilan individu maupun kelompok dalam menghasilkan hasil kerja tertentu di dalam suatu organisasi, yang mencerminkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan peran, kewenangan, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja tidak semata-mata diukur berdasarkan hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dinilai dari bagaimana proses kerja tersebut dijalankan, termasuk kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur operasional organisasi, serta nilai-nilai moral dan etika profesi yang berlaku. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja memiliki peran strategis sebagai indikator utama untuk mengevaluasi sejauh mana kontribusi pegawai mampu mendukung efektivitas, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan kerja, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi, sehingga evaluasinya harus dilakukan secara komprehensif untuk memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan harapan dan prinsip-prinsip yang berlaku (Putri et al., 2024). Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai capaian kerja yang dihasilkan oleh setiap individu dalam lingkungan organisasi maupun unit kerja tertentu, yang menunjukkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas, tanggung jawab, serta peran yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya diukur dari output atau hasil akhir, tetapi juga mencakup proses kerja, perilaku, kedisiplinan, inisiatif, serta kesesuaian tindakan pegawai dengan standar dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran tingkat efektivitas dan efisiensi seorang pegawai dalam mengelola pekerjaannya sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian sasaran organisasi (Werdiningsih et al., 2025). Berikut ini tabel data rekapitulasi kinerja penyidik Ditreskrimum Polda Lampung.

Tabel 1. Data Rekapitulasi Kinerja Penyidik Ditreskrimum Polda Lampung

No	Indikator Umum	Rata-Rata Skor (1-5)	Kategori
1	Jumlah kasus yang diselesaikan tepat waktu	4.5	Sangat Baik
2	Ketepatan, kejelasan, dan kelengkapan laporan penyidikan	4.6	Sangat Baik
3	Kehadiran, ketaatan pada aturan dan SOP penyidikan	4.4	Baik
4	Kecepatan dalam menyelesaikan tugas penyidikan	4.3	Baik
5	Kemampuan mengambil keputusan dan tanggung jawab atas hasil kerja	4.2	Baik

6	Kemampuan bekerja sama dengan sesama penyidik dan unit terkait	4.5	Sangat Baik
7	Kepatuhan terhadap kode etik profesi dan kejujuran dalam bekerja	4.7	Sangat Baik
Rata-Rata		4,46	Sangat Baik

Sumber: Ditreskrimum Polda Lampung, 2024

Berdasarkan hasil analisis gambaran umum kinerja penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrimum) Polda Lampung, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,46 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Capaian tersebut mengindikasikan bahwa penyidik telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, menjunjung tinggi integritas, serta mampu mempertahankan mutu proses dan hasil penyidikan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Secara teoritis, kinerja aparaturnya penegak hukum yang tinggi mencerminkan efektivitas kompetensi, sikap kerja, serta komitmen terhadap organisasi dan tujuan penegakan hukum. Meskipun demikian, hasil tersebut juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek tertentu yang perlu mendapat perhatian dan penguatan lebih lanjut agar kinerja penyidik dapat berlangsung secara berkelanjutan dan konsisten. Optimalisasi kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, seperti sistem kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, serta sarana dan prasarana. Oleh karena itu, identifikasi dan pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penyidik menjadi penting guna mendorong peningkatan profesionalisme, efektivitas, dan produktivitas kerja dalam rangka mendukung keberhasilan penegakan hukum di wilayah Lampung.

Kompetensi menjadi variabel kunci yang menjembatani pelatihan dan kinerja. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat berkontribusi terhadap kinerja serta pencapaian suatu organisasi (Balqis et al., 2025). Menurut (Werdiningsih et al., 2025) Kompetensi dapat dipahami sebagai keseluruhan kapasitas yang melekat pada diri seseorang, mencakup unsur pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, serta berbagai faktor internal lainnya yang memungkinkan individu mampu menjalankan tugas atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi tidak hanya berhubungan dengan apa yang diketahui seseorang, tetapi juga bagaimana ia menerapkan pengetahuan dan keterampilannya dalam situasi nyata, termasuk kemampuan untuk mengambil keputusan, beradaptasi, dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi mencerminkan integrasi antara aspek kognitif, psikomotor, dan afektif, yang secara keseluruhan menentukan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diemban. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iwan Hermawan, 2025), (Iswahyudi et al., 2025), (Putri et al., 2024), (Hamid et al., 2024); (Nasution et al., 2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Werdiningsih et al., 2025), (Hamid et al., 2024) menyatakan bahwa kompetensi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2024) menyatakan bahwa kompetensi tidak memediasi

pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Berikut ini tabel data kompetensi penyidik Ditreskrimum Polda Lampung.

Tabel 2. Data Kompetensi Penyidik Ditreskrimum Polda Lampung

No	Aspek Kompetensi	Uraian Singkat	Rata-Rata Skor (1-5)
1	Pengetahuan Hukum	Menguasai hukum pidana, acara pidana, dan peraturan pendukung	5
2	Keterampilan Teknis	Mampu melakukan penyelidikan dan penyidikan berbasis profesionalisme dan teknologi	5
3	Analisis Kasus	Menganalisis bukti dan fakta hukum secara logis dan sistematis	4
4	Etika & Integritas	Menjaga kejujuran, tanggung jawab, dan objektivitas dalam tugas	5
5	Komunikasi	Berkomunikasi efektif dengan pihak internal dan eksternal	4
6	Kerja Sama & Emosional	Mampu bekerja dalam tim dan mengelola tekanan	4
7	Kepemimpinan	Mampu memotivasi dan mengambil keputusan cepat	4
Rata-rata			4,43 (Tinggi)

Sumber: Ditreskrimum Polda Lampung, 2024

Berdasarkan hasil penilaian, rata-rata tingkat kepentingan kompetensi penyidik Ditreskrimum Polda Lampung berada pada kategori tinggi (4,43). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum penyidik telah memiliki dasar kompetensi yang baik, meliputi pengetahuan hukum, keterampilan teknis, integritas, serta kemampuan komunikasi dan kerja sama. Namun demikian, meskipun tingkat kompetensi tergolong baik, peningkatan tetap diperlukan, khususnya dalam aspek analisis kasus, kemampuan kepemimpinan, serta penguasaan teknologi penyidikan modern. Penguatan kompetensi ini penting agar penyidik mampu menghadapi kompleksitas tindak pidana yang terus berkembang dan meningkatkan profesionalisme dalam setiap tahapan penyidikan.

Pengembangan kompetensi penyidik merupakan proses berkelanjutan yang dilakukan melalui berbagai bentuk pelatihan, pendidikan, serta kegiatan pembelajaran yang dirancang secara sistematis. Upaya peningkatan kompetensi ini tidak hanya mencakup penguasaan pengetahuan teknis dan keterampilan investigatif, tetapi juga penguatan soft skills seperti analisis, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Program pelatihan pegawai berperan penting dalam membentuk kualitas

individu karena melalui pelatihan, penyidik memperoleh pengalaman baru, memperdalam pemahaman prosedural, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan regulasi dan teknologi pendukung. Peningkatan kompetensi individu tersebut pada akhirnya mendorong perbaikan kinerja secara keseluruhan, meningkatkan akurasi dan ketepatan dalam menjalankan tugas, serta memperkuat efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan penegakan hukum secara profesional dan akuntabel (Balqis et al., 2025). Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu (Sahir et al., p28;2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yugasworo et al., 2025), (Jayadi et al., 2025), (Hartati et al., 2024), (Putri et al., 2024), (Hamid et al., 2024), (Nasution et al., 2024) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Werdiningsih et al., 2025) menyatakan bahwa tidak pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Pelatihan yang relevan dan berkualitas merupakan salah satu komponen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia karena berperan langsung dalam meningkatkan kapasitas dan profesionalisme pegawai. Melalui program pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan, pegawai dapat memperoleh pembaruan pengetahuan, keterampilan teknis maupun nonteknis, serta penguatan sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Proses pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan pemahaman pegawai terhadap standar kerja, tetapi juga membentuk kemampuan adaptif terhadap perubahan teknologi, prosedur organisasi, maupun dinamika lingkungan kerja. Pegawai yang dibekali kompetensi lengkap—meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik—memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kinerja yang optimal karena mereka mampu menjalankan tugas lebih efisien, mengambil keputusan yang lebih tepat, serta berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kualitas pelatihan menjadi faktor penting yang menentukan sejauh mana pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan memberikan hasil kerja yang lebih efektif (Balqis et al., 2025). Pelatihan yang relevan dan berkualitas dapat meningkatkan kompetensi pegawai, memperbaiki proses kerja, dan akhirnya meningkatkan kinerja (Hartati et al., 2024). Pelatihan pada dasarnya merupakan suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi individu, yang mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis maupun nonteknis, serta sikap kerja yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai modal dasar dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap efektivitas seseorang dalam menjalankan peran dan tanggung jawab pada jabatan yang diemban. Dengan pelatihan yang terencana, terstruktur, dan berkesinambungan, pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, prosedur organisasi, serta standar pekerjaan yang berlaku. Selain itu, pelatihan memungkinkan adanya evaluasi dan pengukuran terhadap capaian kompetensi sehingga organisasi dapat memastikan bahwa peningkatan kinerja terjadi secara nyata dan berkelanjutan. Melalui pengembangan berkelanjutan, pelatihan menjadi instrumen penting dalam

mempersiapkan sumber daya manusia yang adaptif, produktif, dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Iwan Hermawan, 2025). Berikut ini tabel data pelatihan penyidik Ditreskrim Polda Lampung.

Tabel 3. Data Pelatihan Penyidik Ditreskrim Polda Lampung

No	Jenis Pelatihan	Tujuan Utama	Rata-Rata Skor (1-5)
1	Pelatihan Hukum dan Regulasi	Meningkatkan pemahaman terhadap hukum pidana dan prosedur penyidikan	5
2	Pelatihan Investigasi dan Forensik Digital	Menguasai teknik investigasi modern dan penggunaan teknologi	5
3	Pelatihan Analisis Kasus	Mengasah kemampuan berpikir logis dan pengambilan keputusan berbasis bukti	4
4	Pelatihan Etika Profesi	Memperkuat integritas, tanggung jawab, dan etika kerja penyidik	5
5	Pelatihan fungsi Reskrim Kemampuan Penyidik / penyidik pembantu	Meningkatkan kemampuan komunikasi dengan saksi, tersangka, dan lembaga lain	4
6	Pelatihan Manajemen Stres dan Kerja Tim	Meningkatkan daya tahan mental serta kerja sama dalam tim penyidikan	4
7	Pelatihan Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan	Mengembangkan kemampuan memimpin dan mengelola situasi krisis	4
Rata-rata			4,43 (Tinggi)

Sumber: Ditreskrim Polda Lampung, 2024

Hasil analisis kebutuhan pelatihan juga menunjukkan nilai rata-rata 4,43 (kategori tinggi), yang berarti bahwa kebutuhan pelatihan bagi penyidik masih sangat relevan dan penting. Pelatihan hukum, investigasi digital, dan etika profesi menjadi prioritas utama dalam mendukung peningkatan kompetensi. Meskipun pelatihan telah berjalan cukup baik, pengembangan program pelatihan yang lebih terarah, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta dinamika kejahatan tetap perlu dilakukan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya

memperkuat kemampuan teknis, tetapi juga mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia penyidik secara menyeluruh

Berdasarkan latar belakang fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja penyidik di Ditreskrim Polda Lampung, dengan judul **“PENGARUH KUALITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA PENYIDIK DI DITRESKRIMUM POLDA LAMPUNG DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel secara terukur dan objektif. Pendekatan kuantitatif berfokus pada proses pengumpulan data dalam bentuk angka sehingga setiap konsep atau variabel penelitian dapat direpresentasikan melalui indikator yang terukur. Melalui penggunaan instrumen terstruktur, peneliti dapat memperoleh data yang konsisten dan dapat diolah menggunakan teknik analisis statistik. Desain kausalitas dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menilai sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, sehingga hasil penelitian tidak hanya menggambarkan hubungan, tetapi juga dapat memberikan implikasi terhadap pola sebab-akibat yang mendasari fenomena yang diteliti. Pendekatan ini pada akhirnya memberikan landasan empiris yang kuat dalam menguji teori atau model konseptual yang menjadi dasar penelitian (Paramita, et al, 2021). Penelitian kausalitas merupakan rancangan penelitian yang difokuskan pada pengkajian keterkaitan antarvariabel, baik dalam bentuk pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Pendekatan ini digunakan untuk menelaah mekanisme sebab dan akibat secara sistematis melalui proses pengujian hipotesis yang dirumuskan berdasarkan kerangka teoritis yang relevan (Duryadi, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 40 orang (74,07%), sedangkan responden perempuan berjumlah 14 orang (25,93%). Komposisi ini mencerminkan bahwa profesi penyidik pada Ditreskrim Polda Lampung masih didominasi oleh personel laki-laki, sejalan dengan karakteristik tugas kepolisian yang menuntut kesiapan fisik dan mobilitas tinggi.

Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 35–43 tahun, yaitu sebanyak 24 orang (44,44%), diikuti oleh responden berusia 26–34 tahun sebanyak 23 orang (42,59%). Sementara itu, responden dengan usia > 43 tahun berjumlah 6 orang (11,11%), dan responden berusia 17–25 tahun hanya 1 orang (1,85%). Distribusi usia tersebut menunjukkan bahwa mayoritas penyidik berada pada usia produktif dan matang secara profesional, sehingga dinilai memiliki

stabilitas emosi serta pengalaman kerja yang memadai dalam menjalankan tugas penyidikan

Berdasarkan lama kerja, responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun mendominasi dengan jumlah 30 orang (55,56%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 12 orang (22,22%), responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 11 orang (20,37%), dan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun hanya 1 orang (1,85%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, sehingga diharapkan mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap kualitas pelatihan, kompetensi, dan kinerja penyidik.

Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 38 orang (70,37%), diikuti oleh responden dengan pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 15 orang (27,78%). Responden dengan pendidikan SMA berjumlah 1 orang (1,85%), sedangkan tidak terdapat responden dengan pendidikan D3 maupun S3. Komposisi pendidikan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar penyidik telah memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang mendukung peningkatan kompetensi profesional serta kemampuan analisis dalam pelaksanaan tugas penyidikan

Tabel 4. Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kualitas Pelatihan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Total Skor
1	Instruktur pelatihan memiliki kompetensi dan pengalaman yang relevan dengan tugas penyidikan di Ditreskrimum	5	4	19	25	1	175
2	Peserta pelatihan memiliki latar belakang dan kemampuan yang sesuai sehingga pelatihan berjalan efektif.	0	8	14	28	4	190
3	Materi pelatihan disusun sesuai kebutuhan tugas penyidikan dan perkembangan tindak pidana.	0	3	3	24	24	231
4	Metode pelatihan memudahkan penerapan materi dalam proses penyidikan	0	6	13	32	3	194
5	Pelatihan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional penyidik.	0	3	9	23	19	220

6	Sasaran pelatihan mendukung peningkatan kemampuan penyidik dalam melaksanakan tugas	4	5	17	27	1	178
---	---	---	---	----	----	---	-----

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa nilai total skor terbesar terdapat pada pernyataan “Materi pelatihan disusun sesuai kebutuhan tugas penyidikan dan perkembangan tindak pidana” dengan total skor 231. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai materi pelatihan yang diberikan telah relevan dengan kebutuhan aktual dalam pelaksanaan tugas penyidikan serta mampu menyesuaikan dengan perkembangan bentuk dan modus tindak pidana. Dengan demikian, aspek materi pelatihan dipersepsikan sebagai komponen yang paling kuat dalam variabel kualitas pelatihan. Sementara itu, nilai total skor terkecil terdapat pada pernyataan “Instruktur pelatihan memiliki kompetensi dan pengalaman yang relevan dengan tugas penyidikan di Ditreskrim” dengan total skor 175. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun instruktur pelatihan dinilai memiliki kompetensi dan pengalaman yang cukup, masih terdapat persepsi responden bahwa aspek tersebut belum sepenuhnya optimal dibandingkan indikator kualitas pelatihan lainnya, sehingga memerlukan peningkatan lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Total Skor
1	Keterampilan yang dimiliki penyidik memadai untuk melaksanakan tugas penyidikan	0	7	15	28	4	191
2	Pengetahuan penyidik mengenai hukum dan prosedur penyidikan tergolong baik	0	8	14	28	4	190
3	Pemahaman penyidik terhadap penerapan pengetahuan dalam penanganan perkara tergolong baik	0	3	6	25	20	224
4	Nilai kejujuran, tanggung jawab, dan etika profesi dijunjung tinggi dalam pelaksanaan tugas penyidikan	0	8	14	27	5	191
5	Kemampuan penyidik dalam menyesuaikan diri dengan	0	3	6	23	22	226

	kompleksitas kasus tergolong baik						
6	Sikap profesional dan disiplin ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas penyidikan	0	3	2	26	23	231

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa nilai total skor terbesar terdapat pada pernyataan “Pemahaman penyidik terhadap penerapan pengetahuan dalam penanganan perkara tergolong baik” dengan total skor 244. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai penyidik telah memiliki kemampuan yang baik dalam mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki ke dalam praktik penanganan perkara. Kondisi ini mencerminkan bahwa aspek pemahaman penerapan pengetahuan menjadi kekuatan utama dalam variabel kompetensi. Sementara itu, nilai total skor terkecil terdapat pada pernyataan “Keterampilan yang dimiliki penyidik memadai untuk melaksanakan tugas penyidikan” dengan total skor 191. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun keterampilan penyidik dinilai cukup memadai, masih terdapat persepsi responden bahwa aspek keterampilan teknis perlu terus ditingkatkan agar pelaksanaan tugas penyidikan dapat berjalan secara lebih optimal.

Tabel 7. Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja

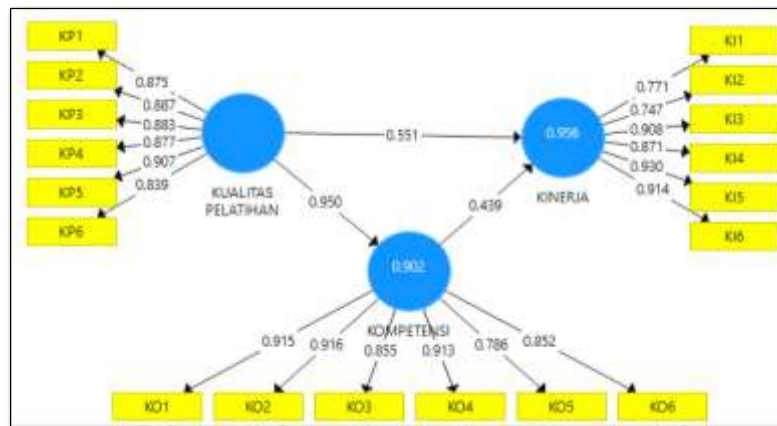
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Total Skor
1	Kualitas hasil kerja penyidikan sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan	0	3	4	23	24	230
2	Jumlah perkara yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan	5	3	16	29	1	180
3	Proses penyidikan diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan	0	8	12	30	4	192
4	Sumber daya dimanfaatkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas penyidikan	0	3	3	28	20	227
5	Pelaksanaan tugas penyidikan dilakukan secara mandiri tanpa ketergantungan berlebihan pada atasan.	0	6	12	31	5	197
6	Komitmen tinggi ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas	0	7	14	28	5	193

penyidikan secara professional							
--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa nilai total skor terbesar terdapat pada pernyataan “Sumber daya dimanfaatkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas penyidikan” dengan total skor 275. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai pemanfaatan sumber daya dalam pelaksanaan tugas penyidikan, baik dari sisi waktu, sarana, maupun kemampuan yang tersedia, telah dilakukan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, pemanfaatan sumber daya menjadi aspek paling menonjol dalam variabel kinerja. Sementara itu, nilai total skor terkecil terdapat pada pernyataan “Jumlah perkara yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan” dengan total skor 180. Temuan ini mengindikasikan bahwa pencapaian target penyelesaian perkara masih menjadi tantangan dalam pelaksanaan tugas penyidikan, sehingga memerlukan perhatian dan upaya perbaikan agar kinerja penyidikan dapat lebih optimal.

Hasil Analisis Data
Analisis Outer Model



Gambar 1. Model Struktural Penelitian *Partial Least Square*

Sumber: Output Program Smart PLS, 2026

Tabel 8. Hasil *Loading Factor*

Indikator	Kualitas pelatihan	Kompetensi	Kinerja
KP1	0,875		
KP2	0,887		
KP3	0,883		
KP4	0,877		
KP5	0,907		
KP6	0,839		
KO1		0,915	
KO2		0,916	

K03		0,855	
K04		0,913	
K05		0,786	
K06		0,852	
KI1			0,771
KI2			0,747
KI3			0,908
KI4			0,871
KI5			0,930
KI6			0,914

Sumber: Output Program Smart PLS, 2026

Hasil analisis data yang dilakukan melalui program *SmartPLS*, sebagaimana ditampilkan pada Tabel mengenai nilai *loading factor*, menunjukkan bahwa seluruh indikator yang membentuk variabel kualitas pelatihan, kompetensi dan kinerja memiliki nilai *loading factor* melebihi batas 0,70. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator memiliki tingkat keterwakilan yang memadai terhadap konstruk yang diukur. Oleh karena itu, seluruh indikator pada kelima variabel tersebut dapat dinyatakan valid dan layak digunakan pada tahap pengujian model penelitian berikutnya

Mengevaluasi *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 9. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kualitas Pelatihan	0,771
Kompetensi	0,764
Kinerja	0,739

Sumber: Output Program Smart PLS, 2026

Hasil analisis data yang dilakukan melalui program *SmartPLS*, sebagaimana ditampilkan pada Tabel mengenai nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *AVE* yang melampaui batas minimum 0,50 sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa konstruk kualitas pelatihan, kompetensi dan kinerja memiliki kemampuan yang memadai dalam menjelaskan varians indikator-indikator pembentuknya.

Mengevaluasi *Composite Reliability*

Tabel 10. *Composite Reliability*

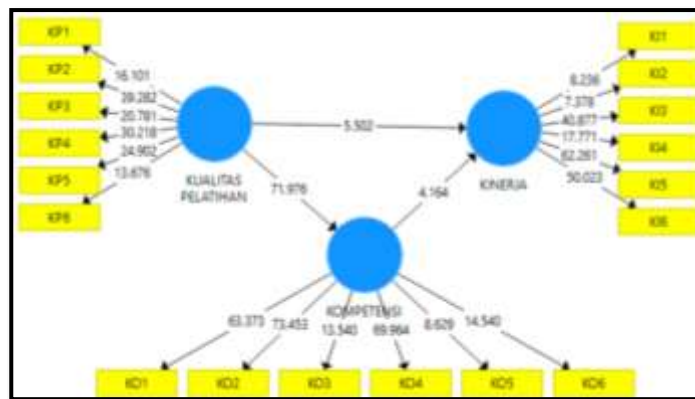
Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kualitas Pelatihan	0,945
Kompetensi	0,943
Kinerja	0,934

Sumber: Output Program Smart PLS, 2026

Hasil analisis data yang dilakukan melalui program *SmartPLS*, sebagaimana ditampilkan pada Tabel mengenai nilai *Composite Reliability*, menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki nilai *Composite Reliability* yang melampaui batas 0,70. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel kualitas pelatihan, kompetensi dan kinerja memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya

Analisis Inner Model

Pengujian model struktural (inner model) dilakukan secara statistik dengan tujuan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan kausal antarvariabel laten sebagaimana yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan apakah model teoritis yang dibangun memiliki dukungan empiris yang memadai. Dalam konteks penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui pendekatan simulasi menggunakan metode *bootstrapping*, yaitu teknik resampling yang memanfaatkan data sampel untuk menghasilkan distribusi empiris parameter estimasi. Metode ini digunakan untuk memperoleh nilai signifikansi statistik, seperti nilai *t-statistic* dan *p-value*, sehingga dapat memberikan dasar yang lebih akurat dalam menarik kesimpulan mengenai penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan. Penerapan metode *bootstrapping* juga bertujuan untuk mengurangi potensi permasalahan yang berkaitan dengan ketidaknormalan distribusi data. Adapun hasil pengujian menggunakan teknik *bootstrapping* disajikan pada Gambar.



Gambar 2. Hasil Bootstrapping Model
 Sumber: Output Program Smart PLS, 2026

Nilai R-Square

Tabel 11. Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kompetensi	0,902	0,900
Kinerja	0,956	0,954

Hasil analisis data yang dilakukan melalui program *SmartPLS*, sebagaimana ditampilkan pada Tabel mengenai nilai *R-square*, menunjukkan bahwa variabel

kualitas pelatihan mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen kompetensi sebesar 0,902 atau 90,2%. Sementara itu, sebesar 9,8% variasi kompetensi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian.

Hasil analisis data yang dilakukan melalui program *SmartPLS*, sebagaimana ditampilkan pada Tabel mengenai nilai *R-square*, menunjukkan bahwa variabel kualitas pelatihan dan kompetensi mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen kinerja sebesar 0,956 atau 95,6%. Sementara itu, sebesar 4,4% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian

Hasil Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter hasil estimasi memiliki peranan penting dalam menjelaskan kekuatan serta arah hubungan kausal antarvariabel yang diteliti dalam model penelitian. Informasi ini menjadi dasar utama dalam menilai apakah hubungan yang dibangun secara teoretis dapat dibuktikan secara empiris. Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengacu pada nilai yang dihasilkan pada output result for inner weight, yang merepresentasikan hubungan struktural antar konstruk dalam model. Tabel menyajikan hasil estimasi parameter yang digunakan untuk mengevaluasi kelayakan model struktural secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$, yang menunjukkan tingkat kepercayaan dalam menerima atau menolak hipotesis penelitian berdasarkan hasil uji path coefficients yang diperoleh:

Tabel 12. Hasil Uji Path Coefficients (Direct Effect)

Variabel Independen	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Kesimpulan
Kualitas Pelatihan > Kompetensi	0,950	71,976	0,000	H1 diterima
Kualitas Pelatihan > Kinerja	0,551	5,502	0,000	H2 diterima
Kompetensi > Kinerja	0,439	4,164	0,000	H3 diterima
Kualitas Pelatihan > Kompetensi > Kinerja	0,417	4,199	0,000	H4 diterima

Sumber: Output Program Smart PLS, 2026

Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengaruh kualitas pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi Penyidik di Ditreskrim Polda Lampung menunjukkan nilai *P-Value* sebesar 0,000. Nilai tersebut berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis H0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa

kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat kompetensi Penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan tugas penyidikan.

Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengaruh kualitas pelatihan terhadap kompetensi Penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung menunjukkan nilai *P-Value* sebesar 0,000. Nilai tersebut berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis H0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diselenggarakan, maka semakin meningkat kinerja Penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan perkara, dan memenuhi standar kerja yang ditetapkan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengaruh kompetensi terhadap kompetensi Penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung menunjukkan nilai *P-Value* sebesar 0,000. Nilai tersebut berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis H0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki penyidik, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas penyidikan, baik dari segi efektivitas, ketepatan, maupun kualitas hasil kerja

Tabel 13. Hasil Uji Path Coefficients (Inirect Effect)

Variabel Independen	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Kesimpulan
Kualitas Pelatihan > Kompetensi > Kinerja	0,417	4,199	0,000	H4 diterima

Sumber: Output Program Smart PLS, 2026

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja dimediasi kompetensi menunjukkan nilai *P-Value* sebesar 0,000. Nilai tersebut berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis H0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi memediasi secara signifikan pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat kompetensi penyidik, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja,

sehingga pelatihan akan memberikan dampak yang lebih optimal apabila diarahkan pada pengembangan kompetensi penyidik

Pembahasan

Pembahasan Kualitas Pelatihan Terhadap Kompetensi

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji pengaruh kualitas pelatihan terhadap kompetensi penyidik di Ditreskrim Polda Lampung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai *P-Value* sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyidik di Ditreskrim Polda Lampung. Artinya, semakin baik kualitas pelatihan yang diterima oleh penyidik, maka semakin meningkat pula kompetensi yang dimiliki. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berperan sebagai sarana peningkatan pengetahuan teoritis, tetapi juga sebagai mekanisme pembentukan kemampuan praktis yang dibutuhkan penyidik dalam menghadapi kompleksitas tugas penyidikan. Kualitas pelatihan yang mencakup kesesuaian materi, metode pembelajaran, serta kompetensi instruktur terbukti mampu memperkuat pemahaman penyidik terhadap prosedur kerja, teknik penyidikan, dan pengambilan keputusan di lapangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Pelatihan merupakan suatu proses terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang saling berkaitan dan secara langsung memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai jabatan yang diembannya. Kompetensi tersebut tidak hanya menjadi indikator profesionalisme, tetapi juga berhubungan erat dengan kualitas kinerja yang ditampilkan pada posisi tersebut. Melalui program pelatihan yang sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan, individu dapat memperbarui wawasan, memperdalam kemampuan teknis maupun nonteknis, serta membentuk perilaku kerja positif yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Selain itu, pelatihan juga memberikan dasar yang dapat diukur melalui standar kompetensi tertentu, sehingga perkembangan peserta dapat dievaluasi secara objektif dan dijadikan landasan untuk pengembangan sumber daya manusia secara berkesinambungan. Dengan demikian, pelatihan menjadi instrumen strategis bagi organisasi untuk memastikan bahwa setiap pegawai mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Iwan Hermawan, 2025). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Werdiningsih et al., 2025), (Hamid et al., 2024) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi

Pembahasan Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menguji pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja penyidik di Ditreskrim Polda Lampung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai *P-Value* sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis

alternatif (H_a) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung. Artinya, semakin baik kualitas pelatihan yang diterima oleh penyidik, maka semakin meningkat pula kinerja penyidik dalam melaksanakan tugas-tugas penyidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan berperan sebagai instrumen strategis yang secara langsung memengaruhi capaian kinerja penyidik, baik dari segi efektivitas kerja, ketepatan penyelesaian perkara, maupun kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Pelatihan yang berkualitas memungkinkan penyidik untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan secara lebih optimal dalam konteks pekerjaan nyata, sehingga hasil kerja yang dihasilkan menjadi lebih terukur dan konsisten

Program pelatihan pegawai merupakan salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena melalui proses ini individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang lebih baik. Pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugasnya, memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta mendorong terciptanya inovasi di lingkungan kerja. Ketika kemampuan individu berkembang, produktivitas kerja cenderung meningkat, sehingga secara tidak langsung memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, pelatihan tidak hanya berdampak pada perbaikan kinerja pegawai secara personal, tetapi juga pada peningkatan efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi secara keseluruhan (Balqis et al., 2025). Pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk membantu individu meningkatkan kompetensinya, baik dalam bentuk keterampilan teknis, pengalaman praktis, maupun keahlian profesional yang relevan dengan tugas yang diemban. Selain bertujuan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan, pelatihan juga berfungsi membentuk pola pikir serta mengarahkan perubahan sikap agar seseorang mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja yang terus berkembang. Melalui proses pembelajaran terstruktur ini, peserta pelatihan diharapkan dapat menunjukkan peningkatan kinerja, produktivitas, serta kesiapan dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja (Sahir et al., 2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yugasworo et al., 2025), (Jayadi et al., 2025), (Hartati et al., 2024), (Putri et al., 2024), (Hamid et al., 2024), (Nasution et al., 2024) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja

Pembahasan Kompetensi Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai *P-Value* sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh penyidik, maka semakin baik

pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas penyidikan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kompetensi merupakan faktor internal yang sangat menentukan kualitas kinerja penyidik, karena kompetensi mencerminkan kesiapan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan profesional. Penyidik dengan kompetensi yang memadai cenderung mampu bekerja secara mandiri, mengambil keputusan secara tepat, serta menyelesaikan tugas dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi dapat dipahami sebagai seperangkat karakteristik yang melekat pada diri seseorang, meliputi pengetahuan yang dimiliki, keterampilan yang dikuasai, serta perilaku yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan membentuk kemampuan menyeluruh yang memungkinkan individu bekerja secara efektif serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi tidak hanya mencerminkan apa yang diketahui seseorang, tetapi juga bagaimana ia mempraktikkan pengetahuan tersebut melalui tindakan yang terukur, sikap kerja yang profesional, dan kemampuan beradaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja. Dengan demikian, kompetensi menjadi landasan penting dalam menentukan kualitas kinerja, pengambilan keputusan, dan produktivitas individu dalam konteks organisasi (Balqis et al., 2025). Menurut (Werdiningsih et al., 2025) mendefinisikan kompetensi sebagai segala yang dimiliki seseorang baik berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal lainnya agar mampu melaksanakan suatu tugas berdasarkan apa yang diketahui dan dapat dilakukannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iwan Hermawan, 2025), (Iswahyudi et al., 2025), (Putri et al., 2024), (Hamid et al., 2024); (Nasution et al., 2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja

Pembahasan Kualitas pelatihan Terhadap Kinerja Dimediasi Kompetensi

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menguji peran kompetensi dalam memediasi pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), diperoleh nilai *P-Value* sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi memediasi secara signifikan pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung. Artinya, kualitas pelatihan yang baik akan meningkatkan kompetensi penyidik, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kompetensi merupakan faktor internal yang sangat menentukan kualitas kinerja penyidik, karena kompetensi mencerminkan kesiapan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan profesional. Penyidik dengan kompetensi yang memadai cenderung mampu bekerja secara mandiri, mengambil keputusan secara tepat, serta menyelesaikan tugas dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Pelatihan dan pembelajaran dalam konteks pengembangan sumber daya manusia berperan sebagai sarana strategis untuk memperkuat kompetensi pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan teknis, maupun kemampuan perilaku yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas organisasi. Melalui program pelatihan yang terstruktur dan pembelajaran berkelanjutan, pegawai memperoleh kesempatan untuk memperbarui wawasan, menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, serta meningkatkan kemampuan pemecahan masalah di tempat kerja. Pegawai yang dibekali dengan kompetensi yang relevan akan lebih siap menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dan mampu bekerja secara efektif serta efisien. Dengan demikian, peningkatan kapasitas individu melalui pelatihan dan pembelajaran tidak hanya mendorong tercapainya kinerja optimal, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Balqis et al., 2025). Pelatihan yang relevan dan berkualitas dapat meningkatkan kompetensi pegawai, memperbaiki proses kerja, dan akhirnya meningkatkan kinerja (Hartati et al., 2024). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Werdiningsih et al., 2025), (Hamid et al., 2024) menyatakan bahwa kompetensi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung dengan kompetensi sebagai variabel mediasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung, artinya semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat kompetensi penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung dalam melaksanakan tugas penyidikan.
2. Kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung, artinya semakin baik kualitas pelatihan yang diterima, maka semakin meningkat kinerja penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung dalam menjalankan tugas
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki penyidik, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas penyidika

Kompetensi terbukti memediasi secara signifikan pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimum Polda Lampung, artinya peningkatan kualitas pelatihan mendorong peningkatan kompetensi penyidik yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja, sehingga kompetensi berperan sebagai penghubung antara kualitas pelatihan dan kinerja penyidik

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja penyidik, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan dukungan sarana prasarana.

DAFTAR PUSTAKA

- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Bahar, B., Abubakar, H., & Suriani, S. (2025). Analisis Kompetensi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 7(2), 426-431. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5163>
- Balqis, N., Daud, I., Irdhayanti, E., Hendri, M. I., & Marumpe, D. P. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi Di Bpsdm Provinsi Kalimantan Barat. *Ulil Albab : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(10), 2352-2366.
- Hartati, R., Utama, I., Hidayat, T., & Rahmat, M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Ditres Narkoba Polda. *Jurnal Bisnis*, 974(2), 689-704.
- Irzan, R. H., Silaningsih, E., & Kartini, T. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 89-105. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2563>
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Bahar, B., Abubakar, H., & Suriani, S. (2025). Analisis Kompetensi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 7(2), 426-431. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5163>
- Balqis, N., Daud, I., Irdhayanti, E., Hendri, M. I., & Marumpe, D. P. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi Di Bpsdm Provinsi Kalimantan Barat. *Ulil Albab : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(10), 2352-2366.
- Hamid, M. N., Alexandri, M. B., & Purnomo, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Departemen Produksi Pada Salah Satu Perusahaan Tambang Di Indonesia. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1222. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1920>
- Hartati, R., Utama, I., Hidayat, T., & Rahmat, M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Ditres Narkoba Polda. *Jurnal Bisnis*, 974(2), 689-704.
- Irzan, R. H., Silaningsih, E., & Kartini, T. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya.

- Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 89–105.
<https://doi.org/10.55606/jekombis.V2i4.2563>
- Iswahyudi, A., Setiono, J., & Prianggono, J. (2025). Pengaruh Kompetensi Penyidik Dan Kepercayaan Pada Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 104–120.
<https://doi.org/10.70704/jpjmb.V4i1.356>
- Iwan Hermawan. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 4(3), 447–458. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V4i3.5898>
- Jayadi, Adriza, & Yuni Pratikno. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Personil Di Lingkungan Resimen I Pasukan Pelopor Kedung Halang. *Economic Reviews Journal*, 4(4), 1452–1464.
<https://doi.org/10.56709/Mrj.V4i4.865>
- Nasution, N. A., Madiistriyatno, H., & Nurrochim, B. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Umum Polri. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2215–2231.
- Putri, R. A. E., Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal Of Management And Creative Business*, 2(2), 01–12.
<https://doi.org/10.30640/jmcbus.V2i2.2242>
- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Suesilowati, Pratiwi, I. I., Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan Sdm. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi). Yayasan Kita Menulis.
- Werdiningsih, E., Utomo, J., & Indaryani, M. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan Dan Iptek*, 21(1), 73–86.
- Yugasworo, C. A., Noor, M. A., & Saksana, J. C. (2025). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Pada Satpas Sim Polda Metro Jaya Jakarta. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi Eissn*, 1(3), 1553–1574.
- Yulistin, D., Irwanto, T., & Putra, I. U. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 99–108.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.V10is1.2000>