Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 20121-20129

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan SDM dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal yang Dimediasi oleh Displin Kerja Di Polres Lima Puluh Kota

Repaldi[1]✉, Yulihasri[2]
[12] Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
Corresponding Author: Repaldi, e-mail: repalbhae@gmail.com

Published: April, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta kerja sama tim terhadap kinerja Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) Polres Lima Puluh Kota, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian didasari oleh peningkatan beban kerja Satreskrim dalam tiga tahun terakhir yang menuntut peningkatan kompetensi teknis, sinergi tim, dan kepatuhan prosedural. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 40 personel Satreskrim, dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan temuan yang beragam: (1) pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja; (2) kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (3) pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja; (4) kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja; (5) disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja; serta (6–7) disiplin kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh pelatihan, pengembangan, maupun kerja sama tim terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan belum tentu berdampak langsung pada kinerja tanpa adanya kesesuaian materi, tindak lanjut implementasi, dan dukungan faktor lain seperti motivasi dan kepemimpinan. Sebaliknya, kerja sama tim terbukti menjadi faktor kunci peningkatan kinerja dan disiplin. Penelitian ini merekomendasikan strategi manajemen SDM yang lebih terintegrasi, berfokus pada relevansi pelatihan, penguatan budaya kolaboratif, dan optimalisasi faktor pendukung kinerja di unit penegakan hukum.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penggerak utama dalam organisasi karena menentukan sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai (Handoko, 2014). Dalam konteks Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), SDM yang profesional, kompeten, dan memiliki disiplin tinggi menjadi kunci dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta menegakkan hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Pasal 13) (Polri, 2002). Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh profesionalisme, integritas, dan kedisiplinan anggota dalam menjalankan tugas (Aditya, 2023).

Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) sebagai ujung tombak penegak hukum mempunyai peran krusial dalam mengungkap dan menuntaskan berbagai kasus pidana yang meresahkan masyarakat (Jatmika & Andarwati, 2017). Berdasarkan data laporan Polres Lima Puluh Kota, jumlah kasus yang ditangani Satreskrim mengalami peningkatan signifikan dari 220 kasus pada tahun 2022, 330 kasus pada tahun 2023, dan 355 kasus pada tahun 2024, sedangkan tingkat penyelesaian kasus mengalami fluktuasi, yakni 48,6% (2022), 68,2% (2023), dan 56,6% (2024). Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan volume kasus belum sepenuhnya diimbangi dengan kenaikan proporsional tingkat efektivitas penanganan kasus.

Pelatihan dan pengembangan SDM telah terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja, karena dapat meningkatkan kompetensi, sikap, dan potensi kerja pegawai (Aditya, 2023; Mangkunegara, 2015). Selain itu, kerja sama tim yang solid dapat mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi beban kerja, dan meningkatkan koordinasi lintas fungsi (Efendi et al., 2025) ; (Efendi et al., 2025). Dalam konteks Polri, disiplin kerja sebagai pola sikap dan perilaku yang sesuai peraturan organisasi juga menjadi faktor penentu kinerja, baik secara langsung maupun sebagai mediator antara pelatihan, pengembangan SDM, dan kerja sama tim dengan kinerja (Hasibuan, 2019); (Santoso & Handayani, 2022)

Fenomena utama yang muncul di Satreskrim Polres Lima Puluh Kota adalah peningkatan beban kerja yang belum diimbangi dengan peningkatan kualitas dan konsistensi kinerja. Meskipun program pelatihan dan pengembangan SDM telah dicanangkan, survei awal terhadap 10 personel menunjukkan bahwa 8 responden merasa kesempatan pelatihan tidak merata dan cenderung terbatas pada jenis kasus tertentu (misalnya narkoba), sementara 7 responden menyatakan bahwa pengembangan kompetensi lebih banyak bergantung pada inisiatif pribadi daripada program terstruktur organisasi. Selain itu, 9 responden mengakui bahwa komunikasi dan integrasi antar unit masih lemah, sedangkan 6 responden mengakui adanya masalah kedisiplinan, seperti ketidakteraturan waktu dan kurangnya keteladanan pimpinan dalam menegakkan disiplin. Hal ini menggambarkan adanya ketidakimbangan antara harapan kinerja tinggi dengan kenyataan kapasitas, sinergi, dan disiplin kerja yang belum optimal.

Penelitian-penelitian sebelumnya, seperti (Hidayat & Agustina, 2020); (Nurwita, 2018), dan (Santoso & Handayani, 2022), telah menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan SDM, kerja sama tim, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Namun, konteks yang menjadi fokus penelitian-penelitian tersebut umumnya berbeda, seperti Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin, Satuan Sabhara Polres Karawang, dan Kantor Polsek Ngantru, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan dinamika spesifik di Satreskrim Polres Lima Puluh Kota sebagai unit yang menangani berbagai jenis kasus pidana dengan karakteristik wilayah dan volume perkara yang berbeda.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memastikan kinerja Satreskrim Polres Lima Puluh Kota berjalan efektif dan berkelanjutan seiring dengan meningkatnya kompleksitas dan volume kasus kriminal. Dalam konteks reformasi birokrasi dan penguatan kapasitas Polri, pembangunan SDM yang kompeten dan disiplin menjadi prasyarat utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat (Aditya, 2023). Jika peningkatan beban kerja tidak diikuti dengan peningkatan kualitas pelatihan, pengembangan SDM, dan sinergi kerja tim, maka risiko terjadinya penurunan kualitas penyidikan, penundaan penyelesaian kasus, dan penurunan kepercayaan publik semakin besar.

Di sisi manajemen, hasil penelitian ini dapat memberikan dasar empiris bagi kebijakan internal terkait desain program pelatihan yang lebih merata dan inklusif, pengembangan SDM berbasis kebutuhan, serta mekanisme penegakan disiplin kerja yang lebih konsisten. Selain itu, memahami peran disiplin sebagai variabel mediasi akan membantu Polres Lima Puluh Kota merancang kombinasi faktor SDM yang tepat untuk meningkatkan kinerja secara sistemik, bukan hanya reaktif pada kasus per kasus.

Kebaharuan penelitian ini terletak pada penerapan model mediasi disiplin kerja dalam konteks khusus Satreskrim Polres Lima Puluh Kota. Penelitian terdahulu umumnya meneliti pengaruh pelatihan, pengembangan SDM, dan kerja sama tim terhadap kinerja secara langsung, namun belum secara eksplisit menjadikan disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam setting reserse kriminal di lingkungan Polres daerah. Selain itu, penelitian-penelitian seperti (Hidayat & Agustina, 2020) lebih berfokus pada satuan Sabhara dan Polsek, sehingga konteks fungsional yang berbeda (reserse kriminal dengan bobot penyidikan dan beban kasus yang lebih kompleks) memberikan nilai tambah baru dalam literatur manajemen SDM dan kinerja di instansi kepolisian. Secara metode, penelitian ini juga mengaitkan data sekunder kinerja Satreskrim (jumlah kasus dan penyelesaian kasus selama 3 tahun) dengan data primer hasil survei terhadap personel, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih

komprehensif antara kinerja objektif (kuantitatif) dan persepsi subjektif terhadap pelatihan, pengembangan SDM, kerja sama tim, dan disiplin kerja di lingkungan Polres Lima Puluh Kota.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya beberapa kesenjangan penting, baik secara kontekstual, teoretis, maupun praktis. Secara kontekstual, penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan SDM, dan kerja sama tim terhadap kinerja di lingkungan Polri umumnya berfokus pada unit seperti Polisi Lalu Lintas, Sabhara, dan Polsek, yang memiliki karakteristik tugas berbeda dengan Satreskrim, sehingga kajian spesifik pada Satreskrim di tingkat Polres dengan kompleksitas kasus yang beragam masih terbatas. Secara teoretis, meskipun disiplin kerja telah diakui sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja, perannya sebagai variabel mediasi antara pelatihan, pengembangan SDM, dan kerja sama tim terhadap kinerja, khususnya di lingkungan reserse kriminal, belum banyak diteliti. Sementara itu, secara praktis, hasil survei awal menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan, pengembangan SDM, dan kerja sama tim di Satreskrim Polres Lima Puluh Kota belum berjalan optimal serta belum didukung oleh tingkat disiplin kerja yang konsisten, sehingga menimbulkan kesenjangan antara kebijakan dan implementasi di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut sekaligus memberikan dasar empiris bagi perbaikan kebijakan dan program pembinaan sumber daya manusia di masa mendatang.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (path analysis) sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013). Penelitian ini termasuk dalam kategori explanatory research karena berupaya memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti sekaligus menguji hubungan antar variabel. Penelitian dilaksanakan pada Satuan Reserse Kriminal POLRES Lima Puluh Kota selama kurang lebih delapan bulan, mulai Januari hingga Agustus 2025, dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, meliputi variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan SDM serta kerja sama tim, variabel mediasi yaitu disiplin kerja, dan variabel terikat yaitu kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Satuan Reserse Kriminal POLRES Lima Puluh Kota yang berjumlah 40 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sensus, sehingga jumlah responden sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi awal, penyebaran kuesioner, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, nilai rata-rata, serta Tingkat Capaian Responden (TCR), dan analisis inferensial menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Analisis PLS meliputi pengujian model pengukuran (outer model) untuk menilai validitas dan reliabilitas melalui convergent validity, Average Variance Extracted (AVE), discriminant validity, dan composite reliability, serta pengujian model struktural (inner model) melalui nilai R-Square dan uji signifikansi berdasarkan nilai T-statistik dan P-value. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai path coefficient, di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Model Struktural (Inner Model)

Uji model structural dilakukan dengan memasukkan semua indikator yang dinyatakan lolos dalam uji validitas dan reliabilitas. Uji model structural menunjukkan hubungan variabel laten dengan variabel laten lainnya. Evaluasi model structural dilakukan dengan proses bootstrapping yang akan menghasilkan koefisien determinasi (R2) dan Prediktive relevance (Q2). Hasil pengolahan data untuk uji model structural dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien Determinant (R^2)

R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Secara umum nilai R^2 adalah

0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah (Hair, 2006). Hasil koefisien determinasi R^2 dari model dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisian Determinan R^2

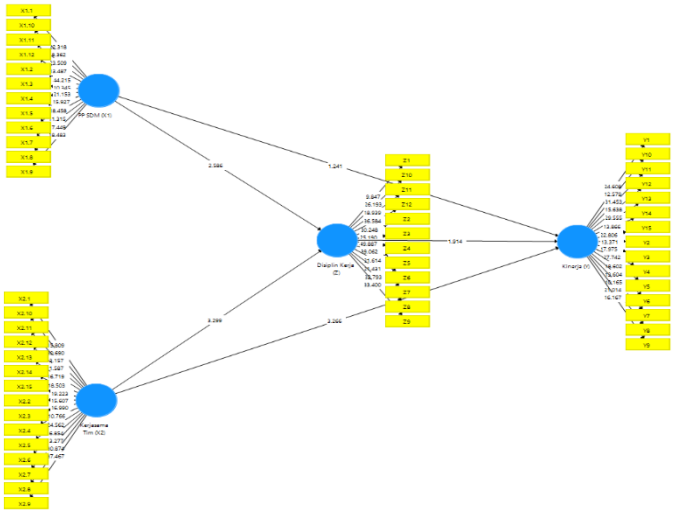
	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0.465	0.436
Kinerja (Y)	0.431	0.383

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1, nilai R Square untuk variabel Disiplin Kerja (Z) adalah 0,465, yang menunjukkan bahwa 46,5% variasi pada Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini berada pada kategori moderat sesuai kriteria Hair (2006). Sementara itu, nilai R Square untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,431, yang berarti 43,1% variasi Kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang mempengaruhinya, dan 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai ini juga termasuk kategori moderat. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup memadai terhadap variabel dependen yang diteliti.

2. Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) perhitungan bootstrapping untuk uji hipotesis. Bootstrapping digunakan untuk menguji hipotesis Pengujian dengan bootstrap juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Maka didapatkan output nilai yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Output SmartPLS

Gambar 1. Model Akhir Analisis Jalur Sesudah Bootstrapping

a. Uji Pengaruh Langsung

Variabel independen pada tingkat signifikansi 5 persen dengan uji dua sisi dinyatkaan signifikan pada variabel dependennya apabila hasil $t_{statistic}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,96. Signifikansi variabel juga dapat dilihat dari P_{value} yang lebih kecil dari alpha (α=0,05). Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 2. berikut:

Tabel 2. Pengaruh Langsung Variabel Laten

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.372	0.35	0.194	1.914	0.056
Kerjasama Tim (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0.403	0.401	0.122	3.299	0.001

Kerjasama Tim (X2) -> Kinerja (Y)	0.456	0.482	0.139	3.266	0.001
PP SDM (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0.438	0.454	0.169	2.586	0.01
PP SDM (X1) -> Kinerja (Y)	-0.19	-0.185	0.153	1.241	0.215

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan t_{table} dan t_{stat}. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t_{stat} dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha (α=5 persen), dengan nilai t_{tabel} = 1,96 (Ghozali, 2016). Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah Ha diterima dan Ho di tolak ketika t_{stat} > 1,96. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha signifikan jika nilai p_{value} < 0,05, maka hipotesis penelitian terbukti. Berikut hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil tabel 2. di atas, adalah:

1) Pengaruh Pengembangan dan Pelatihan SDM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Pengembangan dan Pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan dan Pelatihan SDM memiliki nilai koefisien sebesar -0,190, nilai T-statistics sebesar 1,241 < 1,96 (berpengaruh negatif) dan P values sebesar 0,215 > 0,05 (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis pertama (H1).
2) Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim memiliki nilai koefisien sebesar 0,456, nilai T-statistics sebesar 3,266 > 1,96 (berpengaruh positif) dan P values sebesar 0,001 < 0,05 (signifikan), yang berarti menerima hipotesis kedua (H2).
3) Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z)
   Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim memiliki nilai koefisien sebesar 0,403, nilai T-statistics sebesar 3,299 > 1,96 (berpengaruh positif) dan P values sebesar 0,001 < 0,05 (signifikan), yang berarti menerima hipotesis ketiga (H3).
4) Pengaruh Pengembangan dan Pelatihan SDM (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z)
   Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa Pengembangan dan Pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan dan Pelatihan SDM memiliki nilai koefisien sebesar 0,438, nilai T-statistics sebesar 2,586 > 1,96 (berpengaruh positif) dan P values sebesar 0,010 < 0,05 (signifikan), yang berarti menerima hipotesis keempat (H4).
5) Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,372, nilai T-statistics sebesar 1,914 < 1,96 (berpengaruh positif) dan P values sebesar 0,056 > 0,05 (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis kelima (H5).

b. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji ini dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung dan pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2005)

Tabel 3. Nilai *Spesific Indirect Effect* Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kerjasama Tim (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.15	0.144	0.092	1.636	0.103
PP SDM (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.163	0.152	0.11	1.488	0.137

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3. di atas, hasil mediasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh PP SDM (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)
   Hipotesis keenam (H6) menyatakan bahwa Disiplin Kerja memediasi hubungan PP SDM terhadap Kinerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan langsung X1 → Y memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar -0,190, sedangkan hubungan tidak langsung X1 → Z → Y memiliki nilai sebesar 0,163. Karena nilai pengaruh langsung lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung (-0,190 < 0,163) namun nilai *P value* pengaruh tidak langsung (0,137) lebih besar dari 0,05, maka mediasi tidak signifikan dan hipotesis keenam (H6) ditolak. Dengan demikian, PP SDM melalui Disiplin Kerja tidak mempengaruhi Kinerja secara signifikan.
2) Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)
   Hipotesis ketujuh (H7) menyatakan bahwa Disiplin Kerja memediasi hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan langsung X2 → Y memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,456, sedangkan hubungan tidak langsung X2 → Z → Y memiliki nilai sebesar 0,150. Karena nilai pengaruh langsung lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung (0,456 > 0,150) dan nilai *P value* pengaruh tidak langsung (0,103) lebih besar dari 0,05, maka mediasi tidak signifikan dan hipotesis ketujuh (H7) ditolak. Hal ini berarti Kerjasama Tim melalui Disiplin Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil penelitian untuk menjawab hipotesa yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya, hasil ini dapat dilihat pada tabel 4. berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Penelitian

A. Pengaruh Langsung				
Hipotesis	**Pernyataan**	**Sign**	**Pembanding**	**Keputusan**
H1	PP SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	0,215	0,05	Ditolak
H2	Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	0,001	0,05	Diterima
H3	Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	0,001	0,05	Diterima
H4	PP SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	0,01	0,05	Diterima
H5	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan	0,056	0,05	Ditolak

	signifikan terhadap Kinerja			

B. Pengaruh Tidak Langsung					
Hipotesis	**Pernyataan**	**Sign**	**Langsung**	**Tidak Langsung**	**Keputusan**
H6	Disiplin Kerja memediasi pengaruh PP SDM terhadap Kinerja	0,137	-0,190	0,163	Ditolak
H7	Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja	0,103	0,456	0,150	Ditolak

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien -0,190, *T-statistic* 1,241 < 1,96, dan *P value* 0,215 > 0,05, sehingga hipotesis pertama ditolak. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu oleh (Ikhsan et al., 2024), (Nasution et al., 2024) dan (Samad et al., 2022) yang menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh materi pelatihan yang kurang relevan dengan kebutuhan kerja atau tidak adanya pendampingan pasca-pelatihan, sehingga pengetahuan yang diperoleh tidak terimplementasi optimal dalam kinerja.

2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja

Penelitian ini menemukan bahwa Kerjasama Tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien 0,456, *T-statistic* 3,266 > 1,96, dan *P value* 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Nurwita, 2018) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menguatkan pandangan bahwa koordinasi, komunikasi, dan sinergi antaranggota tim mendorong penyelesaian tugas lebih efektif dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) dengan nilai koefisien 0,438, *T-statistic* 2,586 > 1,96, dan *P value* 0,010 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini mendukung teori dan penelitian (Maulana & Nurwati, 2021) yang menjelaskan bahwa pelatihan meningkatkan pemahaman prosedur kerja dan keterampilan teknis, sehingga mendorong kepatuhan pada aturan. Hal ini memperkuat dugaan bahwa pembekalan kompetensi dapat menumbuhkan disiplin kerja pegawai.

4. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) dengan nilai koefisien 0,403, *T-statistic* 3,299 > 1,96, dan *P value* 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis keempat diterima. Hasil ini sejalan dengan teori (Rimawati et al., 2022), (Ibrahim et al., 2021) yang menegaskan bahwa tim yang memiliki koordinasi baik dan tujuan bersama akan menciptakan komitmen terhadap aturan kerja. Hasil penelitian ini menguatkan bahwa lingkungan tim yang solid memperkuat budaya disiplin.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (Z) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai koefisien 0,372, *T-statistic* 1,914 < 1,96, dan *P value* 0,056 > 0,05, sehingga hipotesis kelima ditolak. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian (Anggara & Almasdi, 2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh variasi beban kerja, lingkungan kerja yang berbeda, atau

adanya faktor motivasi dan fasilitas kerja yang lebih dominan memengaruhi kinerja di lokasi penelitian ini.

6. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung X1 → Z → Y sebesar 0,163 (*P value* 0,137 > 0,05) tidak signifikan, sehingga hipotesis keenam ditolak. Hasil ini berbeda dengan penelitian (Wahyudi, 2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja memediasi secara penuh hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini, disiplin kerja tidak mampu memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja secara signifikan, kemungkinan karena disiplin kerja pegawai belum terbentuk secara konsisten setelah pelatihan.

7. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung X2 → Z → Y sebesar 0,150 (*P value* 0,103 > 0,05) tidak signifikan, sehingga hipotesis ketujuh ditolak. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian (Maulana & Nurwati, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat menjadi mediator yang memperkuat hubungan kerjasama tim dengan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kerjasama tim kuat, tanpa disiplin kerja yang konsisten, pengaruhnya terhadap kinerja tidak meningkat secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sekaligus berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja, sehingga menjadi aspek paling dominan dalam mendukung kinerja personel. Sebaliknya, pelatihan dan pengembangan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun terbukti mampu meningkatkan disiplin kerja, yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan kerja serta kurangnya tindak lanjut pasca-pelatihan. Disiplin kerja sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan juga tidak mampu memediasi hubungan antara pelatihan maupun kerjasama tim terhadap kinerja, sehingga menunjukkan bahwa kedisiplinan perlu didukung oleh faktor lain agar dapat berdampak optimal. Oleh karena itu, disarankan agar Satuan Reserse Kriminal POLRES Lima Puluh Kota melakukan optimalisasi program pelatihan yang lebih aplikatif dan relevan dengan kebutuhan lapangan serta dilengkapi dengan pendampingan pasca-pelatihan, memperkuat budaya kerjasama tim melalui koordinasi lintas unit dan simulasi kerja bersama, serta mengelola disiplin kerja secara terintegrasi dengan peningkatan motivasi, kepemimpinan, dan dukungan sarana prasarana. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi atau gaya kepemimpinan, menggunakan pendekatan longitudinal, memperluas cakupan penelitian, serta memanfaatkan metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENCES

Aditya, L. R. (2023). Analisa Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kepolisian Resor Lombok Timur. *Janaloka*, *02*(02), 208–229.

Anggara, & Almasdi. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Unit Spkt (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu) Polres Merangin Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *7*(2), 1078–1083. Https://Doi.Org/10.33087/Jmas.V7i2.576

Efendi, R., Syarif, M., Elmas, H., & Rahajeng, Y. (2025). Pengaruh Etika Kerja , Pengembangan Sdm Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *4*(4), 7030–7042.

Ferdinand. (2005). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 2 (Ed.)). Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square* (4th Ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.

Hair. (2006). *Multivariate Data Analysis Pearson International Edition* (Edition 6). New Jersey.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.

Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation And Entrepreneurship Journal*. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.35899/Biej.V2i1.50

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, *1*(2), 316–325.

Ikhsan, A. A., Pawenang, S., & Damayanti, R. (2024). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Pada Pt. Kantor Pos Kabupaten Karanganyar. *Journal Unrika*.

Jatmika, D., & Andarwati, M. (2017). *Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementrian Agama Di Jombang 1*. *September*, 395–407.

Maulana, A., & Nurwati, U. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Primkop Kartika Ardagusema Pussenarmed Cimahi. *Koaliansi : Cooperative Journal*.

Nasution, N. A., Madiistriyatno, H., & Nurrochim, B. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Umum Polri. *Jurnal Cahaya Mandalika (Jcm) |*, 2215–2231.

Nurwita. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polsek Medan Sunggal*. Universitas Medan Area.

Rimawati, L. S., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang)*.

Samad, A., Idris, M., & Asniwati. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *3*, 950–962.

Santoso, E., & Handayani, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 163–172.

Wahyudi. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *Eco-Buss*.