



Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Badan Reserse Kriminal Kepolisian Negara Republik Indonesia

Bayu Adi Santoso^{1*}, Adriza², I Gede Adiputra³

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 22, 2026

Revised March 02, 2026

Accepted March 02, 2026

Available online March 10, 2026

Kata Kunci :

Kompetensi, Budaya Organisasi,
Kinerja, Bareskrim Polri

Keywords:

Competence, Organizational
Culture, Performance, Indonesian
National Police



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by
CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota Badan Reserse Kriminal Kepolisian Negara Republik Indonesia (Bareskrim Polri). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 540 anggota Bareskrim Polri, dengan sampel sebanyak 81 responden yang ditentukan melalui teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan kontribusi sebesar 65,5%. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota sebesar 62,6%. Secara simultan, kompetensi dan budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Bareskrim Polri dengan koefisien determinasi sebesar 77,3%. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi individu yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat merupakan faktor strategis dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kinerja anggota kepolisian. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pimpinan Polri dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dan penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja dan pelayanan publik.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence and organizational culture on the performance of members of the Criminal Investigation Agency of the Indonesian National Police (Bareskrim Polri). The study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 540 members, with a sample of 81 respondents selected through simple random sampling. Data were collected using structured questionnaires that had passed validity and reliability tests. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that competence has a positive and significant effect on performance with a contribution of 65.5%. Organizational culture also has a positive and significant effect on performance at 62.6%. Simultaneously, competence and organizational culture significantly influence performance with a coefficient of determination of 77.3%. These findings suggest that enhancing individual competence supported by a strong organizational culture is a strategic factor in improving professionalism and performance effectiveness within law enforcement institutions. This study provides practical implications for police leadership in formulating human resource development policies based on competence and organizational culture strengthening.

*Corresponding author

E-mail addresses: bayuadipasiangan@gmail.com (Bayu Adi Santoso)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya organisasi sektor publik yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap pelayanan dan kepentingan Masyarakat (Hadi et al., 2022). Dalam konteks organisasi modern, keunggulan kompetitif tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya fisik dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas manusia yang mengelolanya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi instrumen penting dalam memastikan efektivitas dan keberlanjutan organisasi (Nisa, 2025).

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja tidak hanya diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja (Nawir et al., 2024). Dalam organisasi sektor publik, khususnya institusi penegak hukum, kinerja pegawai memiliki implikasi langsung terhadap kepercayaan publik dan legitimasi institusi.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai institusi penegak hukum memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum. Salah satu unsur utama Polri adalah Badan Reserse Kriminal (Bareskrim) yang bertanggung jawab dalam penyelidikan dan penyidikan tindak pidana. Kompleksitas tugas Bareskrim menuntut anggota yang memiliki kompetensi tinggi serta mampu bekerja dalam budaya organisasi yang profesional, disiplin, dan berintegritas.

Namun, berbagai tantangan masih dihadapi dalam pelaksanaan tugas Bareskrim Polri, seperti lamanya proses penanganan perkara, keterbatasan kemampuan analitis dalam kasus tertentu, serta tekanan kerja yang tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja anggota belum sepenuhnya optimal dan perlu dikaji faktor-faktor yang memengaruhinya. Dua faktor yang dinilai krusial adalah kompetensi individu dan budaya organisasi.

Kompetensi mencerminkan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tugasnya. Sementara itu, budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Keduanya diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota Bareskrim Polri, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN LITERATUR

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Edison et al. (Edison et al., 2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan individu tersebut menghasilkan kinerja unggul. Dalam konteks organisasi publik, kompetensi tidak hanya mencerminkan kecakapan teknis, tetapi juga integritas, etika, dan profesionalisme.

Astuti (Astuti et al., 2021) menekankan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan. Kompetensi menjadi pembeda antara pegawai berkinerja tinggi dan pegawai berkinerja rendah. Dalam institusi kepolisian, kompetensi memiliki dimensi yang lebih kompleks karena tugas yang dijalankan sering kali berada dalam situasi berisiko tinggi, membutuhkan pengambilan keputusan cepat, serta menuntut kepatuhan terhadap hukum dan kode etik profesi (MH et al., 2025).

Dimensi kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Edison et al.

(2019), yaitu: (1) pengetahuan (knowledge), (2) keterampilan (skill), dan (3) sikap (attitude). Pengetahuan mencakup pemahaman anggota terhadap regulasi, prosedur hukum, dan teknik penyidikan. Keterampilan meliputi kemampuan teknis investigasi, analisis kasus, dan penggunaan teknologi. Sikap mencerminkan perilaku profesional, integritas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun swasta. Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung lebih produktif, adaptif terhadap perubahan, serta mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak dan berperilaku. Robbins dan Coulter (Robbins et al., 2014) menyatakan bahwa budaya organisasi membentuk cara anggota organisasi berinteraksi, bekerja, dan merespons lingkungan internal maupun eksternal.

Dalam organisasi sektor publik seperti Polri, budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan perilaku aparat penegak hukum. Budaya disiplin, loyalitas, integritas, dan profesionalisme merupakan nilai-nilai utama yang harus tertanam kuat dalam setiap anggota kepolisian. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan keseragaman perilaku, meningkatkan komitmen organisasi, serta mendorong kinerja yang lebih optimal.

Dimensi budaya organisasi dalam penelitian ini mengacu pada Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2009), yang meliputi: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, akuntabilitas, dan inovasi diyakini mampu meningkatkan efektivitas kerja anggota Bareskrim Polri.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Fahmi (Fahmi, 2010) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam institusi kepolisian, kinerja tidak hanya diukur dari jumlah kasus yang diselesaikan, tetapi juga kualitas penanganan perkara, kepatuhan terhadap prosedur hukum, serta kepuasan masyarakat.

Dimensi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Kinerja anggota Bareskrim Polri yang optimal diharapkan mampu meningkatkan kepercayaan publik dan efektivitas penegakan hukum.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- **H1:** Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Bareskrim Polri.
- **H2:** Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Bareskrim Polri.
- **H3:** Kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Bareskrim Polri.

3. METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hubungan kausal antara variabel kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja melalui pengujian hipotesis secara statistic (Mukhid, 2021).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh anggota Bareskrim Polri yang berjumlah 540 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, sehingga setiap anggota memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 81 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, laporan institusi, dan literatur ilmiah yang relevan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari r-tabel, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ pada seluruh variabel, yang berarti instrumen reliabel dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$, sehingga tidak terdapat multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dan kontribusi sebesar 65,5%. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 62,6%.

Hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Bareskrim Polri dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 77,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi memiliki peran dominan dalam meningkatkan kinerja anggota Bareskrim Polri. Temuan ini sejalan dengan teori MSDM yang menyatakan bahwa individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam konteks Bareskrim Polri, kompetensi teknis dan analitis menjadi kunci keberhasilan dalam menangani kasus-kasus kriminal yang kompleks.

Selain kompetensi, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja yang menekankan disiplin, kerja sama tim, dan akuntabilitas mendorong anggota untuk bekerja lebih profesional dan bertanggung jawab. Temuan ini mendukung pandangan Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2009) bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan komitmen dan produktivitas pegawai.

Secara simultan, kompetensi dan budaya organisasi saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang unggul. Kompetensi tanpa budaya organisasi yang mendukung akan sulit menghasilkan kinerja berkelanjutan, demikian pula budaya organisasi yang kuat memerlukan individu yang kompeten agar dapat diimplementasikan secara efektif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Bareskrim Polri, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Bareskrim Polri, Kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Bareskrim Polri.

6. REFERENSI

- Astuti, R. Y., Nasution, M. H., Rifaldi, M., Adittha, D. H., Triswijaya, B. K., Raharjo, D. S., Romdhoni, L., Mahdi, M. W. B., Hasan, M. F., & Wijanarko, R. M. I. (2021). *Manajemen Kinerja. Ponorogo: CV. Nata Karya.*
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.*
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen kinerja teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.*
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia.* Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- MH, A. D. V. D. M. S. H., Faiza, H. M., Arbi, M., Zega, M. S., Rahmah, A., Muhdiya, I., Az-Zahra, N., Yudhayana, A. W., Hasanah, U., & Syahri, A. (2025). *ETIKA DAN PROFESI HUKUM.* Goresan Pena.
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi penelitian pendekatan kuantitatif.* Jakad Media Publishing.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320.
- Nisa, K. (2025). *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus pada Kantor Desa Bengkak Banyuwangi).*
- Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2014). *Management* (Vol. 7). Pearson Australia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior.* Pearson South Africa.