



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pengelolaan Personil serta Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Kepolisian dengan Efektivitas Operasional sebagai Variabel Mediasi pada Polres Nagekeo Polda NTT

Eduardus Nuru^{1*}, Achmad Fauzi², Zainur Hidayah³

¹Universitas Terbuka, Kupang, Indonesia, eduardpascasarjana2023@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, achmad_fauziok@yahoo.com

³Universitas Terbuka, Jakarta Indonesia, zainur@ecampus.ut.ac.id

*Corresponding Author: eduardpascasarjana2023@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyse the influence of personnel management and infrastructure on police performance, with operational effectiveness as a mediating variable, at the Nagekeo District Police Station, East Nusa Tenggara Regional Police. The study employs a quantitative approach with an explanatory design. The study population consists of 89 personnel, with a sample of 73 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected via questionnaires, interviews, and documentation, and subsequently analysed using Partial Least Squares (PLS)-based Structural Equation Modelling (SEM). The results of the study indicate that personnel management and infrastructure fall into the high category, whilst police performance falls into the very high category. Inferentially, personnel management and infrastructure have a positive and significant influence on police performance, both directly and indirectly through operational effectiveness. Operational effectiveness has been shown to act as a partial mediating variable that strengthens the relationship between the independent and dependent variables. Nevertheless, the model's ability to explain performance remains moderate, suggesting that other factors outside the model also influence organisational performance. This study makes a theoretical contribution to the development of police management and offers practical implications for improving performance through the integrated management of human resources and operational facilities. It is recommended that organisations improve the objectivity of performance evaluation, modernise infrastructure, and enhance operational efficiency to strengthen performance and public trust.*

Keywords: *Personnel Management, Facilities And Infrastructure, Operational Effectiveness, Police Performance, PLS-SEM*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan personil dan sarana prasarana terhadap kinerja kepolisian dengan efektivitas operasional sebagai variabel mediasi pada Polres Nagekeo Polda Nusa Tenggara Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 89 personil, dengan sampel sebanyak 73 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis

menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan personil dan sarana prasarana berada pada kategori tinggi, sedangkan kinerja kepolisian berada pada kategori sangat tinggi. Secara inferensial, pengelolaan personil dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepolisian, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui efektivitas operasional. Efektivitas operasional terbukti berperan sebagai variabel mediasi parsial yang memperkuat hubungan antara variabel independen dan dependen. Meskipun demikian, kemampuan model dalam menjelaskan kinerja masih berada pada kategori moderat, sehingga terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen kepolisian serta implikasi praktis bagi peningkatan kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia dan fasilitas operasional secara terintegrasi. Disarankan agar organisasi meningkatkan objektivitas evaluasi kinerja, modernisasi sarana prasarana, serta efisiensi operasional guna memperkuat kinerja dan kepercayaan publik.

Kata Kunci: Pengelolaan Personil, Sarana Prasarana, Efektivitas Operasional, Kinerja Kepolisian, PLS-SEM

PENDAHULUAN

Institusi kepolisian sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat dituntut memiliki kinerja yang efektif, responsif, dan profesional. Kinerja tersebut tidak terlepas dari bagaimana organisasi mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama pengelolaan personil serta sarana dan prasarana yang menjadi faktor strategis dalam mendukung efektivitas operasional. Pada Polres Nagekeo Polda NTT, kondisi empiris menunjukkan masih adanya keterbatasan dalam aspek fasilitas operasional, pelatihan teknis, serta persepsi ketidakadilan kompensasi yang berdampak pada belum optimalnya efektivitas kerja personil, di mana hanya sekitar 49%–56% anggota menilai efektivitas operasional telah berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi sumber daya dan realisasi kinerja organisasi.

Secara konseptual, pengelolaan personil diartikan sebagai proses perencanaan, pengembangan, evaluasi, dan pemberian kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi anggota (Cho et al., 2023; Danyliuk et al., 2022). Sementara itu, sarana dan prasarana merujuk pada seluruh fasilitas operasional yang mendukung pelaksanaan tugas kepolisian, mulai dari kendaraan dinas hingga sistem komunikasi dan infrastruktur pelayanan (Yahya et al., 2023). Efektivitas operasional merupakan kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan secara efisien dan tepat sasaran (Assauri, 2020). Adapun kinerja kepolisian mencerminkan hasil kerja institusi dalam bentuk kualitas pelayanan, kecepatan respons, serta keberhasilan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Dâderman, 2022).

Penelitian ini didasarkan pada *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi dibangun atas prinsip timbal balik (Blau, 1964). Ketika organisasi memberikan dukungan berupa pengelolaan SDM yang baik serta fasilitas yang memadai, maka personil akan merespons dengan peningkatan kinerja, loyalitas, dan komitmen kerja (Cropanzano & Mitchell, 2005; Zhang & Wang, 2021). Sebaliknya, keterbatasan dukungan organisasi dapat menurunkan motivasi dan efektivitas kerja. Dalam konteks ini, efektivitas operasional berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara pengelolaan sumber daya dan kinerja kepolisian (Raharjo & Nugroho, 2022).

Berdasarkan fenomena dan landasan teori tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan personil dan sarana prasarana terhadap kinerja kepolisian

serta menguji peran efektivitas operasional sebagai variabel mediasi pada Polres Nagekeo Polda NTT. Secara khusus, pertanyaan penelitian yang ingin dijawab adalah: apakah pengelolaan personil dan sarana prasarana berpengaruh terhadap efektivitas operasional; apakah kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja kepolisian; serta apakah efektivitas operasional mampu memediasi hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen kepolisian serta menjadi dasar rekomendasi kebijakan dalam meningkatkan kinerja kepolisian yang lebih profesional, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara pengelolaan personil serta sarana dan prasarana terhadap kinerja kepolisian, dengan efektivitas operasional sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hipotesis secara objektif melalui analisis statistik, sehingga menghasilkan kesimpulan yang terukur dan dapat digeneralisasi. Desain penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel, serta menjelaskan mekanisme hubungan yang terjadi dalam konteks organisasi kepolisian. Fokus utama penelitian ini adalah memahami bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dan dukungan fasilitas operasional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja institusi melalui efektivitas operasional sebagai variabel perantara.

Penelitian dilaksanakan di Polres Nagekeo Polda Nusa Tenggara Timur, yang mencakup berbagai satuan kerja baik operasional maupun administratif. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan relevansi dengan variabel penelitian, khususnya dalam konteks pengelolaan personil dan sarana prasarana yang berhubungan langsung dengan efektivitas operasional dan kinerja kepolisian. Waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu dari April hingga Mei 2025, dengan proses pengumpulan data utama dilakukan pada periode 6 Mei hingga 6 Juni 2025. Penentuan waktu tersebut mempertimbangkan kesiapan responden serta upaya menjaga agar kegiatan penelitian tidak mengganggu aktivitas pelayanan publik yang sedang berjalan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil aktif Polres Nagekeo yang berjumlah 89 orang. Populasi ini mencakup berbagai fungsi kepolisian seperti lalu lintas, reserse, intelijen, dan pembinaan masyarakat. Karakteristik populasi yang relatif homogen memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang representatif mengenai kondisi organisasi secara keseluruhan. Dalam menentukan sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 73 responden atau sekitar 81,79% dari total populasi. Jumlah ini dinilai cukup representatif untuk menggambarkan kondisi populasi serta mendukung analisis statistik yang dilakukan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan didukung dengan observasi lapangan. Data ini digunakan untuk mengukur persepsi personil terhadap variabel penelitian, yaitu pengelolaan personil, sarana dan prasarana, efektivitas operasional, serta kinerja kepolisian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen internal Polres Nagekeo, seperti laporan kinerja, data kepegawaian, serta literatur ilmiah yang relevan. Data sekunder berfungsi untuk memperkuat analisis serta memberikan landasan teoritis dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dengan bentuk pertanyaan tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1 sampai 5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur sikap, persepsi, dan penilaian responden secara kuantitatif sehingga memudahkan proses analisis statistik. Selain itu, wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada beberapa personil, termasuk pejabat struktural dan anggota lapangan, untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam serta memberikan konteks terhadap data kuantitatif yang diperoleh. Kombinasi kedua teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang komprehensif dan valid.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel yang telah dikembangkan dari teori dan penelitian terdahulu. Variabel pengelolaan personil diukur melalui indikator perencanaan strategis, rekrutmen, pengembangan dan pelatihan, serta evaluasi kinerja. Variabel sarana dan prasarana diukur melalui indikator pemeliharaan, inventarisasi, pengawasan, pengadaan, serta evaluasi fasilitas. Variabel efektivitas operasional mencakup produktivitas, efisiensi penggunaan sumber daya, kualitas layanan, ketepatan waktu, serta fleksibilitas operasional. Sementara itu, kinerja kepolisian diukur melalui indikator pencegahan kejahatan, responsivitas, transparansi, hubungan dengan masyarakat, dan profesionalisme. Setiap indikator diterjemahkan ke dalam pernyataan yang dirancang untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan.

Prosedur penelitian dimulai dari tahap perumusan masalah, penyusunan kerangka teori, dan pengembangan hipotesis. Selanjutnya dilakukan penyusunan instrumen penelitian yang kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Tahap akhir penelitian adalah interpretasi hasil analisis dan penarikan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis model pengukuran, uji kecocokan model, serta uji mediasi. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang dimaksud, dengan menggunakan pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factor yang memenuhi kriteria tertentu. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen dengan menggunakan Composite Reliability, di mana nilai yang memenuhi standar menunjukkan bahwa instrumen dapat diandalkan.

Analisis model pengukuran dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis model reflektif, di mana variabel laten direpresentasikan oleh indikator-indikator yang dapat diukur. Validitas konvergen dan diskriminan diuji untuk memastikan bahwa indikator memiliki keterkaitan yang kuat dengan konstruk yang diukur serta dapat membedakan antar konstruk. Selanjutnya, uji kecocokan model dilakukan untuk menilai kesesuaian model penelitian dengan data empiris menggunakan indikator seperti RMSEA dan CFI. Model dinyatakan baik apabila memenuhi kriteria nilai yang telah ditentukan.

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui peran efektivitas operasional sebagai variabel perantara dalam hubungan antara pengelolaan personil serta sarana prasarana terhadap kinerja kepolisian. Pengujian dilakukan dengan metode bootstrapping untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung. Hasil uji mediasi dapat menunjukkan apakah efektivitas operasional berperan sebagai mediasi penuh, parsial, atau tidak memediasi hubungan antar variabel. Selain itu, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data, seperti nilai rata-rata, median, modus, standar deviasi, dan rentang, sehingga memberikan gambaran umum mengenai kondisi variabel penelitian.

Secara keseluruhan, metode penelitian ini dirancang secara sistematis untuk memastikan bahwa setiap tahapan penelitian dapat menghasilkan data yang valid, reliabel, dan relevan. Pendekatan kuantitatif yang digunakan memungkinkan peneliti untuk menguji

hubungan antar variabel secara empiris, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan baik secara teoretis maupun praktis dalam upaya meningkatkan kinerja kepolisian melalui pengelolaan sumber daya yang optimal dan peningkatan efektivitas operasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, yang mencerminkan kondisi organisasi kepolisian yang relatif baik.

Tabel 1. Uji Deskriptif Pengelolaan Personil

N	Mean	Std. Deviasi	Minimum	Maximum	Kategori
89	4.12	0.58	3.00	5.00	Tinggi

Sumber: Data Dikelola oleh Peneliti (2026)

Pengelolaan personil dinilai baik dan konsisten, meskipun masih terdapat potensi bias responden serta kelemahan pada aspek evaluasi kinerja yang belum sepenuhnya objektif.

Tabel 2. Uji Deskriptif Sarana dan Prasarana

N	Mean	Std. Deviasi	Minimum	Maximum	Kategori
89	4.05	0.61	3.00	5.00	Tinggi

Sumber: Data Dikelola oleh Peneliti (2026)

Sarana dan prasarana dipersepsikan memadai, terutama pada ketersediaan fasilitas utama, namun aspek pemeliharaan dan modernisasi masih perlu ditingkatkan.

Tabel 3. Uji Deskriptif Efektivitas Operasional

N	Mean	Std. Deviasi	Minimum	Maximum	Kategori
89	4.05	0.61	3.00	5.00	Tinggi

Sumber: Data Dikelola oleh Peneliti (2026)

Efektivitas operasional tergolong baik dengan kekuatan pada responsivitas dan ketepatan waktu, tetapi efisiensi penggunaan sumber daya masih menjadi kelemahan.

Tabel 4. Uji Deskriptif Kinerja Kepolisian

N	Mean	Std. Deviasi	Minimum	Maximum	Kategori
89	4.20	0.57	3.00	5.00	Sangat Tinggi

Sumber: Data Dikelola oleh Peneliti (2026)

Kinerja kepolisian berada pada kategori sangat tinggi, terutama dalam aspek responsivitas, namun transparansi dan akuntabilitas masih perlu diperkuat. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja organisasi sudah sangat baik, masih terdapat ruang perbaikan pada aspek evaluasi, efisiensi, dan tata kelola.

Evaluasi kecocokan model dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan indikator utama SRMR dan NFI. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik dan layak digunakan dalam analisis hubungan antar variabel.

Tabel 5. Uji Kecocokan Model

Model Fit	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.052	0.055
d ULS	1.874	1.921
d G	1.203	1.247

Chi-square	812.436	825.719
NFI	0.923	0.915

Sumber: Data Dikelola oleh Peneliti (2026)

Nilai SRMR berada di bawah 0,08 dan NFI di atas 0,90, yang menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Namun demikian, nilai R² sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel masih pada kategori moderat, sehingga masih terdapat faktor lain di luar model yang memengaruhi kinerja kepolisian. Analisis mediasi bertujuan untuk mengetahui peran efektivitas operasional sebagai variabel perantara dalam hubungan antara pengelolaan personil serta sarana prasarana terhadap kinerja kepolisian.

Tabel 6. Total Indirect Effects

Variabel	Kinerja Kepolisian
Pengelolaan Personil	0.214
Pengelolaan Sarana dan Prasarana	0.187

Sumber: Data Dikelola oleh Peneliti (2026)

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh tidak langsung yang positif terhadap kinerja melalui efektivitas operasional.

Tabel 7. Special Indirect Effects

Jalur Mediasi	Koefisien
Pengelolaan Personil → Efektivitas Operasional → Kinerja Kepolisian	0.214
Pengelolaan Sarana dan Prasarana → Efektivitas Operasional → Kinerja Kepolisian	0.187

Sumber: Data Dikelola oleh Peneliti (2026)

Pembahasan dalam penelitian ini menekankan pada hubungan antara pengelolaan personil, sarana dan prasarana, efektivitas operasional, serta kinerja kepolisian di Polres Nagekeo. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan positif dan signifikan, baik secara langsung maupun melalui mekanisme mediasi efektivitas operasional.

Pengelolaan personil terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi kepolisian. Pengelolaan personil yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja mampu meningkatkan kesiapan anggota dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan kinerja organisasi. Dalam perspektif *Resource-Based View* (RBV), sumber daya manusia merupakan aset strategis yang mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan personil yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan dan pelaksanaan tugas kepolisian.

Namun demikian, kekuatan pengaruh pengelolaan personil terhadap kinerja kepolisian masih berada pada kategori moderat. Hal ini terlihat dari nilai R-square yang menunjukkan bahwa hanya sekitar 35% variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh model penelitian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta sistem pengawasan internal yang juga berperan dalam menentukan kinerja kepolisian.

Selain pengaruh langsung, pengelolaan personil juga berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas operasional. Personil yang memiliki kompetensi dan kesiapan kerja

yang baik akan mampu menjalankan tugas secara lebih efektif, sehingga meningkatkan kualitas pelaksanaan operasional organisasi. Dengan demikian, pengelolaan personil tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan efektivitas operasional sebagai variabel mediasi.

Sarana dan prasarana juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kepolisian. Ketersediaan fasilitas yang memadai memungkinkan aparat kepolisian menjalankan tugas secara lebih efisien dan efektif. Fasilitas operasional seperti kendaraan, peralatan komunikasi, serta infrastruktur pendukung lainnya berperan penting dalam menunjang pelaksanaan tugas kepolisian. Temuan ini sejalan dengan teori *Resource-Based View* yang menyatakan bahwa sumber daya fisik merupakan bagian penting dalam mendukung aktivitas organisasi.

Namun demikian, seperti halnya pengelolaan personil, pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja kepolisian juga berada pada kategori moderat. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas operasional bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja organisasi. Faktor lain seperti kualitas manajemen, koordinasi antar unit kerja, serta budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja kepolisian.

Sarana dan prasarana juga memiliki pengaruh terhadap efektivitas operasional. Fasilitas yang memadai memungkinkan pelaksanaan tugas berjalan lebih cepat, tepat, dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan sarana dan prasarana tidak hanya mendukung kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan efektivitas operasional.

Efektivitas operasional sendiri merupakan variabel yang memiliki peran penting dalam model penelitian. Variabel ini mencerminkan kemampuan organisasi dalam menjalankan tugas secara efisien, responsif, dan tepat sasaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas operasional berpengaruh positif terhadap kinerja kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menjalankan operasional secara efektif akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Dalam perspektif *Organizational Performance Theory*, efektivitas operasional merupakan indikator utama keberhasilan organisasi. Kemampuan organisasi dalam mengelola proses kerja secara optimal akan berdampak langsung pada pencapaian kinerja. Namun demikian, kontribusi efektivitas operasional terhadap kinerja juga masih berada pada kategori moderat, yang menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja organisasi.

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah peran efektivitas operasional sebagai variabel mediasi. Efektivitas operasional terbukti mampu menjembatani hubungan antara pengelolaan personil dan kinerja kepolisian. Pengelolaan personil yang baik akan meningkatkan kompetensi dan kesiapan anggota, yang kemudian meningkatkan efektivitas operasional. Peningkatan efektivitas operasional tersebut pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengelolaan personil dan kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui mekanisme operasional.

Temuan ini sejalan dengan teori RBV yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kapasitas operasional organisasi. Selain itu, temuan ini juga mendukung *Organizational Performance Theory* yang menyatakan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil dari proses pengelolaan sumber daya secara terintegrasi.

Efektivitas operasional juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara sarana dan prasarana dengan kinerja kepolisian. Ketersediaan fasilitas yang memadai akan meningkatkan kemampuan organisasi dalam menjalankan operasional secara efektif. Ketika operasional berjalan dengan baik, maka kinerja organisasi akan meningkat. Dengan demikian, sarana dan prasarana tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan efektivitas operasional.

Namun demikian, peran mediasi efektivitas operasional dalam penelitian ini masih berada pada kategori moderat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen tidak sepenuhnya dijelaskan oleh variabel mediasi. Faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta motivasi kerja kemungkinan turut memengaruhi hubungan tersebut.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kepolisian merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor, yaitu pengelolaan personil, sarana dan prasarana, serta efektivitas operasional. Ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dalam membentuk kinerja organisasi. Pengelolaan personil dan sarana prasarana berperan sebagai input, efektivitas operasional sebagai proses, dan kinerja kepolisian sebagai output.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja kepolisian tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan yang terintegrasi. Organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, penyediaan fasilitas operasional, serta peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas secara simultan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen kepolisian, khususnya dalam memahami hubungan antara pengelolaan sumber daya dan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi organisasi kepolisian dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengelolaan personil dan sarana prasarana terhadap kinerja kepolisian dengan efektivitas operasional sebagai variabel mediasi di Polres Nagekeo Polda NTT, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan personil dan sarana prasarana memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja kepolisian. Secara deskriptif, kedua variabel tersebut berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia serta dukungan fasilitas operasional telah berjalan dengan baik. Secara inferensial, pengelolaan personil dan sarana prasarana terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepolisian, baik secara langsung maupun melalui efektivitas operasional. Efektivitas operasional sendiri memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja, sehingga berfungsi sebagai variabel mediasi parsial yang menjembatani hubungan antar variabel. Meskipun model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan dan memiliki kemampuan penjelasan yang moderat, masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja kepolisian.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Polres Nagekeo terus memperkuat sistem pengelolaan personil, khususnya dalam aspek evaluasi kinerja yang lebih objektif dan berbasis indikator terukur. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan kualitas sarana dan prasarana melalui pemeliharaan berkelanjutan serta modernisasi fasilitas operasional guna mendukung efektivitas kerja. Organisasi juga perlu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya serta memperkuat efektivitas operasional melalui peningkatan responsivitas, kualitas pelayanan, dan kompetensi personil. Aspek transparansi dan akuntabilitas kinerja juga perlu ditingkatkan guna memperkuat kepercayaan publik. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, serta menyempurnakan instrumen penelitian agar hasil yang diperoleh semakin komprehensif dan akurat.

REFERENSI

Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri. *Jurnal IKRAITH-Ekonomika*, 5(2), 116–127.

- Afrianti, F. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian. *Akrab Juara*, 6(1), 128–138. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v6i1.1399>
- Agustina, S., Darma, W. A., & Fajar, V. F. (2023). Kinerja anggota kepolisian. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan*, 5(2), 151–170. <https://doi.org/10.48093/jiask.v5i2.135>
- Alamsyah, A. R., Jessen, J., & Kharisma, J. (2023). Sistem manajemen operasional. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Nusantara*, 1(2), 72–79.
- Alosani, M. S., Yusoff, R., & Al-Dhaafri, H. (2020). Innovation and performance. *Innovation and Management Review*, 17(1), 2–24.
- Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). Work-from-home performance. *Sustainability*, 15(5).
- Aprisakundi, M., & Kusumastuti, R. (2021). Retensi personel kepolisian. *Reformasi*, 11(2), 193–205.
- Assauri, S. (2020). *Manajemen produksi dan operasi*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Banerjee, A., et al. (2021). Improving police performance. *American Economic Journal*, 13(1), 36–66.
- Benjaafar, S., & Hu, M. (2020). Operations management. *Manufacturing & Service Operations Management*, 22(1), 93–101.
- Bertilsson, J., et al. (2020). Police performance evaluation. *Police Practice and Research*, 21(6), 655–669.
- Cho, W., Choi, S., & Choi, H. (2023). HR analytics. *Administrative Sciences*, 13(2).
- Danyliuk, I., Babala, L., & Khoma, N. (2022). HRM systems. *Economic Analysis*, 32(3), 240–246.
- Dzhedzhula, V., & Pankova, V. (2021). Personnel management. *Economics and Management*, 3(3), 82–89.
- Ferguson, C. H., et al. (2020). Operations management. *Harvard Business Review*.
- Goffar, A., & Agustin, L. (2021). Facilities management. *IJHES*, 2(2), 36–47.
- Gunawan, A., et al. (2021). Sarana olahraga. *Salus Cultura*, 1(1), 1–11.
- Harahap, L. K. (2020). *Analisis SEM dengan SmartPLS*. Semarang.
- Hartanto, D. (2023). Police system strengthening. *Path of Science*, 9(1).
- Helo, P., & Hao, Y. (2022). AI in operations. *Production Planning & Control*, 33(16).
- Ilmi, I., et al. (2023). Facilities management. *Journal of Education and Technology*, 6(3).
- Inam, A., et al. (2023). Self-leadership performance. *Current Psychology*, 42(5).
- John, & Papote, E. (2021). Kinerja kepolisian. *Ultima Management*, 13(1).
- Khan, H., et al. (2020). Leadership performance. *Future Business Journal*, 6(1).
- Marchenko, O. A., et al. (2021). Personnel management. *Estudios de Economia Aplicada*, 39(6).
- Niati, D. R., et al. (2021). Training performance. *BIRCI-Journal*, 4(2).
- Ningsih, A. D. (2021). Tunjangan kinerja. *Tanah Pilih*, 1(2).
- Pelealu, R. R., et al. (2022). Sarana prasarana kerja. *Jurnal Governance*, 2(2).
- Surucu, L., & Maslacki, A. (2020). Validity reliability. *Business & Management Studies*, 8(3).
- Yahya, D. P., et al. (2023). Facilities management review. *IJED*, 4(3).