

Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Terhadap Kinerja Personil di Lingkungan Resimen I Pasukan Pelopor Kedung Halang

Jayadi, Adriza, Yuni Pratikno

Program Magister Manajemen Universitas Mitra Bangsa

inijayadi@gmail.com, yuni.pratikno@gmail.com, adriza108@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and training on personnel performance in the Kedung Halang Police Mobile Brigade Corps Pioneer Regiment I. This study uses a quantitative approach with data collection methods through observation, interviews, and questionnaires distributed to 106 personnel as samples. The data analysis technique used is multiple linear regression to measure the relationship and influence of each independent variable on the dependent variable. The results of the study indicate that, in general, the implementation of the career development programme at the 1st Battalion of the Mobile Brigade Corps is in the moderate category with an average score of 3.29. Career development has a strong relationship with personnel performance, with a correlation coefficient (R) of 0.681 and a determination coefficient (R²) of 0.464, meaning that 46.4% of personnel performance variation is influenced by career development. Furthermore, the implementation of training is rated as good with an average score of 4.08. Training also has a strong relationship with personnel performance, with a correlation coefficient (R) of 0.596 and a coefficient of determination (R²) of 0.355, meaning that 35.5% of performance variation is influenced by training. Overall, personnel performance is in the moderate category with an average score of 3.47. The simultaneous influence of career development and training on personnel performance is indicated by a correlation coefficient (R) of 0.690, showing a strong relationship, and a coefficient of determination (R²) of 0.476, meaning that 47.6% of personnel performance is influenced by both variables together, while the remainder is influenced by other factors.

Keywords: career development, training, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kinerja personel di Resimen Pelopor I Korps Brimob Polda Kedung Halang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang disebarakan kepada 106 personel sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengukur hubungan dan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara umum, pelaksanaan program pengembangan karier di Batalyon I Korps Brimob berada dalam kategori sedang dengan skor rata-rata 3,29. Pengembangan karier memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja personel, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,681 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,464, yang berarti 46,4% variasi kinerja personel dipengaruhi oleh pengembangan karier. Selanjutnya, pelaksanaan pelatihan dinilai baik dengan skor rata-rata 4,08. Pelatihan juga memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja personel, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,596 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,355, yang berarti 35,5% variasi kinerja dipengaruhi oleh pelatihan. Secara keseluruhan, kinerja personel berada dalam kategori sedang dengan skor

rata-rata 3,47. Pengaruh simultan pengembangan karier dan pelatihan terhadap kinerja personel ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,690, menunjukkan hubungan yang kuat, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,476, yang berarti 47,6% kinerja personel dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut secara bersamaan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci: pengembangan karier, pelatihan, kinerja

PENDAHULUAN

Indonesia adalah Negara hukum secara konstitusional. Indonesia memiliki beberapa penegak hukum dalam mewujudkan negara hukum. Diantaranya adalah Kepolisian RI (Polri). Dimana berdasarkan Undang-undang RI Nomor 2 tahun 2002 pasal 13 tentang Kepolisian Negara RI disebutkan Fungsi dan tujuan kepolisian dijabarkan lebih lanjut dalam tugas pokok kepolisian yang meliputi: memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Kepolisian bertanggung jawab secara langsung kepada Presiden. Dalam memenuhi tugas dan kewajiban pengabdianya, Kepolisian Indonesia mencoba terus melakukan pembaruan dan memperbaiki kinerja agar pada akhirnya mampu meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat. Kinerja Polisi di Indonesia saat ini, berdasarkan hasil survei terbaru Litbang Kompas, tingkat kepuasan masyarakat terhadap Polri meningkat. Peningkatan kepuasan masyarakat terhadap Polri menunjukkan bahwa kinerja yang tunjukkan oleh Kepolisian Republik Indonesia saat ini mengalami peningkatan yang positif.

Polri memiliki peran yang cukup penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Polri dapat mengawal proses penyelenggaraan yang efektif efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (Tangke, 2021). Karena polri dapat mencegah terjadinya tindak pidana yang dapat merugikan negara. Oleh karena itu polri harus mampu mempertahankan wibawa institusi, menjaga nama baiknya, dan menjadi lembaga terpercaya bagi masyarakat. Sebagai institusi yang mengemban amanah dari negara dan masyarakat, polri harus terus menunjukkan perannya untuk menciptakan keamanan dan ketertiban, melindungi masyarakat dan mampu mempertahankan harkat dan martabat bangsa dan negara. (Rido Kurniawan, 2021).

Untuk menjalankan tugas dan fungsi lembaga secara baik, maka diperlukan personil yang kompeten, profesional, dan berintegritas. Hal ini karena jika sebuah organisasi atau lembaga tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai maka dapat merusak institusi, atau sulit mencapai visi dan misi organisasi. Tentunya polri yang secara organisatorik memiliki struktur kelembagaan dari pusat hingga daerah harus mempunyai SDM yang memadai baik secara dalam bidang administrasi, pelayanan, ITE maupun dalam melaksanakan tugas lapangan (Kurniawan, 2021).

Berdasarkan peraturan perundang-undangan Polri wajib merekrut anggota baru tanpa membedakan latar belakang pendidikan. Lulusan SMA, Aliyah, dan SMK atau sekolah lain yang sederajat memiliki hak yang sama mengikuti seleksi anggota baru polri. Hal inilah yang membuat Polri harus benar-benar menempatkan setiap

anggota sesuai dengan kemampuannya dan latar belakang pendidikannya. Perekrutan anggota baru yang berlatar belakang pendidikan umum tentunya perlu mendapat pembinaan secara berkala untuk meningkat wawasan kepolisian, kenegaraan dan hukum agar dapat menerapkan dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Salah satu kesatuan yang perlu melaksanakan program pembinaan kepada anggota adalah Korps Brigade Mobil (Brimob). Korps Brimob merupakan bagian dari Polri yang memiliki kesatuan khusus dalam membina anggota polri yang disiapkan untuk menangani gangguan keamanan berintensitas tinggi.

Banyak dari anggota brimob yang lulus dengan ijazah SMA atau sederajat, sehingga untuk menaikkan karirnya harus menunggu berdasarkan tahapan yang berlaku dalam kepolisian. Dalam meningkatkan karir porli telah menerbitkan Peraturan Kapolri Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karir Anggota Polri. Eksistensi perkap ini sebagai pedoman dalam meningkatkan karir anggota polri. Hal ini karena banyak dari anggota polri terutama anggota brimob perlu mendapat pembinaan dalam meningkatkan karirnya.

Salah satu pemberdayaan dan pembinaan anggota Brimob adalah melalui mutasi kerja, karena dengan mutasi dapat memenuhi kepentingan organisasi di bidang sumber daya manusia guna terwujudnya personel Polri yang profesional, bermoral dan modern. Akan tetapi, dalam pelaksanaan dan proses mutasi di Mako Resimen Pelopor I Brimob Kedung Halang Bogor belum sesuai sasaran dan objektif. anggota Brimob yang dimutasi diperoleh pemahaman yaitu anggota tersebut belum cukup mahir di bidang barunya ini sehingga ia mengalami kesulitan dalam beradaptasi dalam pekerjaan maupun lingkungan tempatnya dimutasi.

Karena penempatan, peningkatan kinerja, kepangkatan kadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi dari setiap anggota brimob, hal dapat menyebabkan tidak sesuainya job yang diberikan dengan kemampuan anggota yang ditempatkan. Pengembangan karier di dalam institusi kepolisian adalah strategi penting yang menuntut upaya personal dari anggota polisi untuk merencanakan dan mengimplementasikan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karier mereka (Estikomah & Alimatus Sahrah, 2019). Proses ini dapat melibatkan dukungan dari unit personalia, tetapi juga dapat bergantung pada inisiatif individu. Untuk memastikan kinerja yang optimal dari anggota polisi, institusi perlu berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan karier mereka. Salah satu faktor kunci dalam hal ini adalah motivasi dan pengembangan karier bagi anggota polisi (Polri et al., 2023). Dengan memberikan dorongan dan penghargaan seperti peluang pengembangan karier serta insentif lainnya, institusi dapat meningkatkan motivasi individu untuk mencapai tujuan mereka (Prakosa, 2023).

Bagi sebagian besar anggota polisi, kemajuan dalam karier mereka adalah hal yang sangat penting karena hal ini membantu mereka memetakan jalur pencapaian tertinggi yang ingin mereka capai, yang pada gilirannya, memelihara motivasi dan dedikasi mereka untuk terus meningkatkan keterampilan dan loyalitas terhadap institusi (Harniati Arfan & Ririn Oktaviani, 2022).

Jika sebuah organisasi gagal dalam manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini dapat berdampak pada terhambatnya pencapaian misi organisasi,

termasuk kinerja dan profitabilitasnya, serta menghalangi karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan keahlian dan kompetensinya. Pemberian motivasi dan peluang pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan (Niati et al., 2021).

Pengembangan karir, menurut (Mangkunegara, 2015) adalah serangkaian aktivitas yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar mereka dan perusahaan dapat mencapai potensi maksimal. Oleh karena itu, pengembangan karir karyawan merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan kemajuan dalam organisasi, yang penting bagi manajemen untuk mengevaluasi kinerja dan merencanakan tujuan masa depan.

Sementara di sisi lain, salah satu fenomena yang dihadapi kepolisian dalam upaya peningkatan kinerja personilnya adalah tantangan yang terkait dengan keberagaman tugas dan peran yang harus diemban oleh anggota kepolisian (Murad et al., 2021). Kepolisian seringkali dihadapkan pada tekanan yang tinggi untuk menanggapi berbagai masalah keamanan dan ketertiban masyarakat. Tugas mereka mencakup penegakan hukum, penanggulangan kejahatan, pemeliharaan ketertiban umum, serta berbagai kegiatan investigative. Namun, keberagaman tugas tersebut dapat menjadi beban tambahan bagi personil kepolisian. Mereka perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas, serta mampu beradaptasi dengan situasi yang berubah-ubah (Muradi, 2018).

Pendidikan di kepolisian adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan yang diperlukan kepada personel kepolisian untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif, sebagaimana disorot oleh (Sloan & Paoline, 2021). Tujuan utama dari pendidikan kepolisian adalah untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, mengadaptasi perubahan, dan meningkatkan kompetensi dalam hal pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan, sehingga mencegah ketertinggalan dalam bidang pengetahuan, menangani masalah organisasi, membimbing karyawan baru, dan mempersiapkan kemajuan serta pengembangan karier (Okhrimenko et al., 2021).

Di Polri, pendidikan dibagi menjadi beberapa jenis yang masing-masing memiliki fokus dan tujuan tertentu:

- 1) Dikum (Pendidikan Umum). Meliputi pendidikan dari tingkat SMA hingga perguruan tinggi (S1, S2, S3) yang mendukung pengembangan pengetahuan umum dan keterampilan akademik.
- 2) Diktuk (Pendidikan Pembentukan). Seperti Akpol (Akademi Kepolisian), Seba (Sekolah Bintara), Seta (Sekolah Tamtama), dan SIP SS (Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana).
- 3) Dikbangum (Pendidikan Pengembangan Umum): Misalnya SBP (Sekolah Bintara Polri), SIP (Sekolah Inspektur Polisi), SESPIKMA (Sekolah Staf dan Pimpinan Pertama), SESPIKEM (Sekolah Staf dan Pimpinan Menengah), SESPIKPTI (Sekolah Staf dan Pimpinan Tinggi).
- 4) Dikbangspes (Pendidikan Pengembangan Spesialisasi): Meliputi pendidikan lanjutan untuk mengembangkan keahlian khusus dalam berbagai bidang tertentu di kepolisian.

- 5) Pelatihan: Program pendek untuk meningkatkan keterampilan teknis dan taktis yang spesifik sesuai dengan tuntutan tugas dan perkembangan teknologi.

Pendidikan di kepolisian bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anggota polisi dilengkapi dengan pengetahuan yang relevan, keterampilan yang dibutuhkan, serta sikap yang profesional untuk menangani tugas mereka dengan baik, mendukung integritas organisasi, dan memenuhi harapan masyarakat (Bondarenko et al., 2023). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Kepolisian dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan spesifik yang mampu mendorong pelaksanaan tugas fungsinya. Pendidikan dan pelatihan di kepolisian memiliki peran penting dalam mempersiapkan personil dengan keterampilan, kemampuan dan kekuatan fisik yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi kepolisian secara efektif dan efisien (Shvets et al., 2020).

Hal ini juga tidak lepas yang dialami oleh organisasi Satuan Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Kedung Halang. Brimob merupakan organisasi elite militer yang dimiliki oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia. Fungsi dari Satuan Brimob adalah menjaga keamanan bangsa Indonesia. Maka anggota Brimob dituntut untuk menunjukkan performance kinerja yang baik dan memiliki jiwa pengabdian dalam bekerja. Sehingga dalam bekerja kepentingan masyarakat menjadi yang terpenting dan terutama untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Agar semua anggota dapat memberikan performance kinerja yang terbaik maka pihak Satuan Brimob Resimen 1 Pasukan Pelopor Kedung Halang memberikan dan menerapkan peraturan-peraturan yang ketat dan tegas. Seperti ada sanksi bagi anggota yang melanggar peraturan kerja di Satuan Brimob. Hal ini dilakukan agar setiap anggota dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan disiplin karena Brimob merupakan organisasi yang berorientasi dalam penegakan hukum. Sehingga harapan masyarakat dan organisasi agar semua anggota dapat bekerja dengan baik sesuai peraturan yang berlaku yang bertujuan menjaga keamanan masyarakat. Dengan begitu ketatnya peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan ternyata tidak menjamin semua anggota dapat bekerja sesuai dengan aturan. Setiap anggota brimob dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal agar menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas maka anggota brimob harus dilengkapi dengan suatu pelatihan.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Anggota Brimob, yaitu pengembangan karir dan pelatihan. Karena dengan adanya pengembangan karir yang baik akan menimbulkan harapan di masa depan bagi Anggota Brimob sehingga mau bekerja lebih baik. Namun demikian tanpa adanya pelatihan yang akan meningkatkan kemampuan yang baik juga maka dimungkinkan kinerja tidak terlalu baik.

Kemudian terkait dengan pengembangan karir, peneliti melihat bahwa rendahnya minat anggota untuk dipromosikan karena biasanya promosi jabatan lebih didasarkan pada senioritas dibandingkan dengan kompetensi. Hal ini dikarenakan untuk pengembangan karier yang dilakukan membutuhkan waktu yang cukup lama mengingat bahwa tidak ada kepastian tersedianya posisi-posisi yang akan kosong untuk penempatan jabatan diwaktu mendatang. Anggota Brimob tidak dapat

bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya, jika seorang Anggota Brimob memiliki kemampuan namun tidak ada memiliki harapan di masa depan sehingga timbul kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal. Dari hasil survey dapat penulis informasikan bahwa, kurang maksimalnya kinerja Anggota Brimob di Resimen 1 Pasukan Pelopor Kedung Halang diketahui masih ada kurangnya peralatan untuk latihan, masih terdapat anggota yang keluar masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi, masih kurangnya pendidikan pelatihan, dan jumlah anggota Brimob Resimen 1 Pelopor Kedung Halang menyebabkan beban kerja dan perangkapan tugas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Selanjutnya, permasalahan mengenai kinerja anggota Brimob Resimen 1 Pelopor Kedung Halang adalah meliputi hasil kerja para anggota brimob yang menurun disebabkan oleh masih terdapat kegiatan pengamanan pada hari libur kerja, sehingga aktifitas istirahat personil terganggu, hal ini akan berdampak pada tingkat kejenuhan, fisik dan psikis personil dalam menjalankan tugas. Dengan memperhatikan uraian di atas, maka dalam penelitian ini akan memusatkan kajian kepada "Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan terhadap Kinerja personil di lingkungan Resimen I Pasukan Pelopor Kedung Halang".

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah personil Korps Brimob Resimen I Pelopor Kedung Halang yang menjadi peserta penyelenggaraan Latihan Pemeliharaan Kemampuan Brimob bagi Personel Resimen I Pasukan Pelopor dengan jumlah 1.059 orang. jumlah sampel yang diambil sebanyak 1.059 orang dengan pertimbangan $10\% \times 1.059 \text{ orang} = 105,9$ orang dibulatkan menjadi 106 orang., sesuai pendapat Arikunto (2021:107). Teknik analisis data yang digunakan metode dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan metode asumsi klasik, metode regresi, uji hipotesis baik secara parsial (uji t-hitung) dan uji simultan (Uji F) dan uji determinan. Proses perhitungan dan pengelolaan data dilakukan *software* SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,681 menunjukkan hubungan yang kuat antara Pengembangan karir dengan Kinerja. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,464 atau 46,4% kinerja pegawai Resimen I Pasukan Pelopor Korps Brimob Kepolisian Negara Republik Indonesia, ditentukan oleh Pengembangan karir dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh Pengembangan karir yang sedang terhadap kinerja pun ditampakan dengan hasil persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 34,279 + 0,711X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_1) sebesar 0,711. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap

kinerja. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel pengembangan karir (X_1) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel kinerja.

Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_1 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel gaya pengembangan karir yang menggunakan Uji t , dimana t hitung yang diperoleh sebesar 9,748 sedangkan t_{tabel} yaitu sebesar 1,983 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sangat signifikan.

Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel pengembangan karir mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel Pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sari, I. P. dan Rahyuda, A. G. (2022), Fata, et al. (2022) dan Azizah (2021) yang membuktikan bahwa variable pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja

Tabel 1. R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	0,355	0,353	9.28975

a. Predictors: (Constant), pelatihan

oefisien korelasi (r) sebesar 0,596 menunjukkan hubungan yang kuat antara pelatihan dengan kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,355 atau yang berarti 35,5% kinerja pegawai Resimen I Pasukan Pelopor Korps Brimob Kepolisian Negara Republik Indonesia ditentukan oleh Pelatihan dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh Pelatihan yang sedang terhadap kinerja pun ditunjukkan dengan hasil persamaan regresinya yaitu: $Y = 6,853 + 0,725X_2$.

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_2) sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel pelatihan (X_2) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel kinerja. Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_2 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriterianya adalah apabila $t_{hitung} >$ t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya apabila $t_{hitung} <$ t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan yang menggunakan Uji t , dimana t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,259 sedangkan t_{tabel} yaitu sebesar 1,983 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel pelatihan terhadap Kinerja pegawai sangat signifikan.

Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel pelatihan mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Saira (2021), Rachmadi (2020) serta studi yang dilakukan oleh Sibarani, et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Tabel 2. R-Square Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.466	6.72292

a. Predictors: (Constant), pelatihan, karir

b. Dependent Variable: kinerja

Hubungan dan pengaruh yang terbentuk oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap kinerja (Y) terlihat dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,690 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y). kemudian nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,476 atau 47,6% kinerja pegawai Resimen I Pasukan Pelopor Korps Brimob Kepolisian Negara Republik Indonesia ditentukan secara bersama oleh variabel Pengembangan karir dan Pelatihan, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.960	8.961		3.009	.000
	karir	.648	.246	.063	3.074	.000
	pelatihan	.735	186.	.214	4.253	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$Y = 6,960 + 0,648 X_1 + 0,735X_2$ dimana:

Y = Kinerja

X_1 = Pengembangan karir

X_2 = Pelatihan

Kemudian F hitung digunakan untuk menguji apakah model persamaan

$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ yang diajukan diterima atau tidak. Caranya dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model persamaan di atas dapat diterima. F_{hitung} adalah sebesar 46,814 dan F_{tabel} adalah sebesar 3,08 (dari Tabel F) maka model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ yang digunakan dapat diterima atau dengan dengan melihat probabilitasnya adalah $0,00 < 0,05$ sehingga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ yang digunakan dapat diterima.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti juga bahwa pengembangan karir dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Resimen I Pasukan Pelopor Korps Brimob Kepolisian Negara Republik Indonesia. Hasil riset ini menguatkan penelitian yang dilakukan Sihotang (2022) dan kajian yang dilakukan Maria Chovarda & Georgios Theriou (2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelaksanaan pengembangan karir dan pelatihan di Resimen I Pasukan Pelopor Korps Brimob Polri tergolong sedang hingga baik, dengan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel. Pengembangan karir memiliki kontribusi sebesar 46,4% terhadap kinerja, sementara pelatihan berkontribusi sebesar 35,5%. Secara bersama, kedua variabel tersebut menjelaskan 47,6% variasi kinerja personel, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk meningkatkan pelaksanaan pengembangan karir, Resimen I Pasukan Pelopor Korps Brimob Polri perlu memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh personel dalam meraih prestasi yang mendukung kemajuan karier atau promosi jabatan. Peluang berkarir sebaiknya didasarkan pada prestasi dan kompetensi, bukan pada kedekatan personal. Partisipasi aktif dalam kegiatan satuan perlu didorong agar personel lebih dikenal dan potensinya terpantau secara objektif. Kehadiran dalam kegiatan organisasi juga harus dilihat sebagai bagian dari investasi karier jangka panjang. Di samping itu, atasan perlu memberikan pengarahan serta rekomendasi terhadap personel yang menunjukkan dedikasi dan potensi, serta memastikan adanya transfer pengalaman dari senior kepada junior agar pengembangan karier berlangsung secara berkesinambungan.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pelatihan di Resimen I Pasukan Pelopor, penting bagi satuan untuk memperbaiki metode pelatihan yang digunakan agar lebih aplikatif dan relevan dengan kebutuhan tugas di lapangan. Materi pelatihan perlu diperbarui secara berkala, disertai penyediaan alat bantu operasional yang memadai. Ketersediaan akomodasi serta fasilitas pendukung pelatihan juga harus ditingkatkan guna menjamin kenyamanan dan fokus peserta selama mengikuti kegiatan. Selain itu, perencanaan dan pengelolaan dana latihan harus dilakukan secara efisien agar pelatihan dapat berjalan optimal tanpa kendala pembiayaan. Dengan penyelenggaraan pelatihan yang lebih terstruktur dan berkualitas, kompetensi personel akan meningkat secara signifikan.

Untuk mendorong peningkatan kinerja personel, Resimen I Pasukan Pelopor perlu menanamkan pentingnya akurasi, ketelitian, serta tanggung jawab dalam

pelaksanaan setiap tugas. Personel harus didorong untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan mampu mengelola sumber daya, termasuk anggaran, secara efektif dan efisien. Peningkatan kapasitas pengambilan keputusan yang sesuai dengan kewenangan, serta kemampuan komunikasi yang baik antar rekan kerja, akan memperkuat kerja tim dan mempercepat pencapaian hasil. Di samping itu, sikap kooperatif dan kemampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif juga perlu dibina agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, kinerja personel akan semakin optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., et al. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adkon, R. (2016). *Metode dan teknik menyusun tesis*. Alfabeta.
- Adriza, A. G., & Febrian, F. (2020). E-Servqual effect on e-customer satisfaction Batik Industry Hadipriyanto Banyumas. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4), 103-111.
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Nusa Media.
- Amnar, T. (2024, Maret 3). Apa itu pendidikan nilai? *Kompasiana*. <https://www.kompasiana.com/teukuamnar/677a398134777c6b8043dba7/apa-itu-pendidikan-nilai>
- Andayani, A. (2019). Internalisasi nilai-nilai karakter melalui pembelajaran pendidikan agama Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 4(1), 1-10. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/tarq/article/view/2904>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi II). PT Rineka Cipta.
- Asrori, S. (2021). Urgensi pendidikan nilai dalam membangun karakter generasi bangsa. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 3(1), 76-81. <https://ummaspul.ejournal.id/maspuljr/article/view/1314>
- Bangun, W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2020). *Human resource management*. McGraw-Hill.
- Fata, M. K., et al. (2022). Pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara di Kota Pasuruan. *e-Jurnal Riset Manajemen*, Universitas Islam Malang.
- Fauzi, A. (2020). Pendidikan karakter perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 20(2), 148-163. <https://jurnal.arraniry.ac.id/index.php/islamfutura/article/view/5873>

- Hamid, A. (2021). Urgensi pendidikan nilai dalam membentuk karakter siswa. *Mubtadiin: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 12–23. <http://journal.annur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/104>
- Hasan, M. (2021). Pendidikan karakter berbasis nilai-nilai Islam. *Falasifa: Jurnal Studi Keislaman*, 12(2), 45–57. <https://ejournal.uas.ac.id/index.php/falasifa/article/view/569>
- Hasanah, U., & Baharun, H. (2019). Internalisasi pendidikan karakter melalui pembelajaran tematik integratif di sekolah dasar. *Elementary: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 5(2), 145–160. <https://elementary.sch.id/index.php/elementary/article/view/80>
- Madiistriyatno, H. (2023). *Selayang pandang mengelola sumber daya manusia di lingkungan perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Marzuki, M. (2020). Peran guru PAI dalam menanamkan pendidikan karakter pada siswa sekolah dasar. *Al-Murabbi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(1), 45–55. <https://ejournal.stainmajene.ac.id/index.php/almurabbi/article/view/58>
- Maulida, I. (2021). Internalisasi nilai-nilai karakter religius melalui pembelajaran PAI di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 6(2), 101–108. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/tarq/article/view/5463>
- Meldona, & Siswanto. (2022). *Perencanaan tenaga kerja*. Malang: UIN Maliki Press.
- Mondy, R. W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mustofa, M. (2022). Pengembangan pendidikan karakter melalui keteladanan guru dalam perspektif Islam. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 53–65. <https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/takdib/article/view/5192>
- Ningsih, R. (2021). Implementasi pendidikan karakter religius pada anak usia dini. *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 15(1), 100–110. <https://jurnal.stkipgritulungagung.ac.id/index.php/cendekia/article/view/1691>
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nufus, N. (2021). Peran pendidikan Islam dalam membentuk karakter peserta didik. *Jurnal Tarbiyah*, 28(1), 88–99. <https://ejournal.staialhikmahpariangan.ac.id/index.php/tarbiyah/article/view/70>
- Nurhadi, N., & Nuraini, N. (2022). Pendidikan karakter dalam perspektif Islam. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6(1), 22–35. <https://ejournal.iainkediri.ac.id/index.php/attajdid/article/view/3155>
- Oliver, R. L. (2024). *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer*. Routledge.
- Pratikno, Y. (2023). *MSDM dalam praktik tata kelola organisasi yang baik*. Euraksa.

- Rachmadi, A., et al. (2020). Pengaruh pelatihan dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Lampung I. *Smoothing: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Rahayu, I., Widiastuti, N., & Tjahjono, A. (2022). Evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat). *Jurnal STIE Semarang*, 14(1), 194–205.
- Rahman, A. (2022). Implementasi pendidikan nilai dalam pembelajaran PAI di madrasah. *JOMLA: Jurnal of Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 76–85. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla/article/view/4100>
- Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2024). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Cet. 1). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku organisasi* (Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Safrida. (2022). Bimbingan dan latihan melalui program in-house training untuk meningkatkan profesionalisme guru. *At-Tafkir: Jurnal Pendidikan, Hukum dan Sosial Keagamaan*, 15(1).
- Sah, A. K. (2000). *Metode pendidikan dan pelatihan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saira, S., Mansoor, S., Ishaque, S., Ehtisham, S., & Ali, M. (2021). Training effectiveness and employee outcomes: A study of an Australian manufacturing organization. *European Journal of Training and Development*, 45(4/5), 301–319.
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada bank saat pandemi COVID-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Siagian, S. P. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sibarani, E., Sadalia, I., & Nazaruddin. (2023). The effect of employee engagement and training on employee performance through organizational commitment. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 12(4), 178–188.
- Sihotang, S. J. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syari'ah*, 10(1), 49–63.
- Sihotang, S. J. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syari'ah*, 10(1), 49–63. <https://doi.org/10.24903/je.v10i1.1214>

- Simamora, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 1). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2022). *Metode statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2023). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Utami, H. D. (2016). Pengaruh pelatihan, kemampuan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus. Universitas Muria Kudus.
- Wahyudi, B. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Penerbit Sulita.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2025). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.