

The Influence Of Job Training And Career Development On The Performance Of Police Members (Survey of the Ciamis Resort Police, Traffic Unit)

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota Polri (Survei Pada Polisi Resort Ciamis Unit Satlantas)

Adisty Aini Awalia¹⁾; Mila Karmila²⁾; Arga Sutrisna³⁾

^{1,2,3)} Study Program Of Management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ aainiawalia@gmail.com; ²⁾ milaakparsil@gmail.com; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

How to Cite :

Awalia, A, A., Karmila, M., Sutrisna, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota Polri (Survei Pada Polisi Resort Ciamis Unit Satlantas). *Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 7 (2). DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v7i2>

ARTICLE HISTORY

Received [25 Juli 2024]

Revised [15 Oktober 2024]

Accepted [28 Oktober 2024]

KEYWORDS

Job Training, Career

Development, Performance.

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



ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota Polri Polisi Resort Ciamis. Metode yang digunakan adalah studi kasus, data diperoleh melalui kuesioner kepada anggota Polri di Polres Ciamis. Penarikan sampel menggunakan teknik *random sampling*, dengan menggunakan rumus Slovin dan metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir dan kinerja termasuk pada klasifikasi Sangat Baik. Secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Polisi Resort Ciamis. Secara parsial variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Polisi Resort Ciamis.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of Job Training and Career Development on the Performance of Police Members at the Ciamis Resort Police. The method used is a case study, data was obtained through questionnaires to members of the National Police at Ciamis Police. Sampling used a random sampling technique, using the Slovin formula and the analysis method used was the multiple linear regression analysis method. The research results show that job training, career development and performance are included in the Very Good classification. Simultaneously, job training and career development have a significant effect on the performance of members of the Ciamis Resort Police. Partially, job training and career development variables have a significant effect on the performance of members of the Ciamis Resort Police.

PENDAHULUAN

Manajemen menjadi hal yang dibutuhkan dalam Kerjasama tim, karena manajemen mampu mengoptimisasi dan membuat kesatuan yang utuh di setiap perencanaan individual menjadi rencana bersama untuk mencapai tujuan bersama menjadi efektif dan efisien. Manajemen dibutuhkan dalam bentuk kerjasama organisasional, sebab tanpa manajemen setiap anggota organisasi akan bekerja ke arah pencapaian tujuan mereka sendiri bebas dari yang lainnya, akibatnya setiap usaha yang dilakukan akan menjadi tidak efektif. Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencana, pengorganisasian, peyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Sarina & mardalena (2017:7) manajemen adalah suatu proses dalam rangka pencapaian tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal"

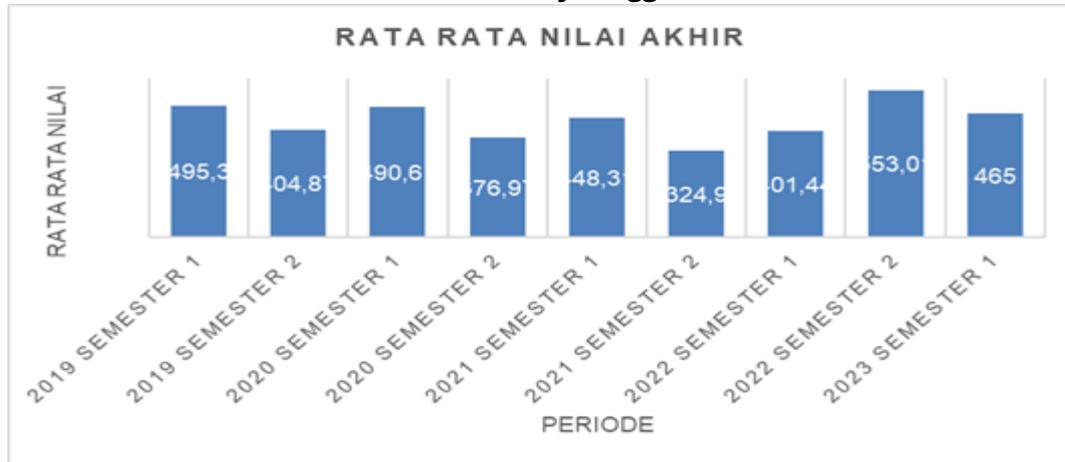
Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasilewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut sumber daya manusia ialah aset terbaik dengan mempunyai keterampilan dan pengetahuannya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, menciptakan dan memelihara keunggulan kompetitif, memenuhi satu kebutuhan dan sebagai solusi untuk memecahkan masalah. Salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia adalah dengan adanya pelatihan kerja dan pengembangan karir. Pelatihan kerja dan pengembangan karir telah diakui sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja personel di berbagai organisasi, termasuk kepolisian. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota Polri di Ciamis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan. Dengan mengkaji dampak pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota Polri di Ciamis.

Dalam beberapa tahun terakhir, Polri telah mengalami perubahan signifikan dalam kebijakan pelatihan dan pengembangan karir. Dengan berkembangnya tuntutan tugas yang semakin kompleks dan berkembangnya teknologi, peningkatan kompetensi personel Polri di Ciamis menjadi sangat penting terutama pada pangkat Briptu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam memahami apakah program pelatihan kerja dan pengembangan karir yang diterapkan oleh Anggota Polri di Ciamis telah berdampak positif pada kinerja anggotanya terutama pada pan. Melalui analisis yang mendalam tentang pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota Polri di Ciamis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berharga untuk perbaikan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di Polri Ciamis, dengan tujuan akhir meningkatkan kinerja dan pelayanan Polri kepada masyarakat. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut John Miner 2017. (HA Ginting, 2019). Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu; 1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, 2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan, 3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang, 4. Kerja sama dengan orang lain.

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal instansi. Menurut mangkunegara 2017. (Sri Nasution, 2019).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut: 1. Faktor kemampuan terdiri dari potensi dan kemampuan reality. 2. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Gambar 1 Rata-rata Kinerja Anggota Polri Ciamis



Sumber: Polres Ciamis

Dari Gambar 1 dapat di ketahui bahwa kinerja Anggota Polri Ciamis mengalami fluktuasi. Terjadinya penurunan kinerja di beberapa semester. Sehingga dapat disimpulkan pada Gambar 1 adanya kenaikan dan penurunan pada Penilaian Kinerja Anggota Polri disebabkan dari adanya pegawai yang mengikuti pengembangan pendidikan. Maka dari itu diduga adanya penuruna dan kenaikan Kinerja Anggota Polri pada tahun 2019 sampai tahun 2023 dipengaruhi oleh pengembangan karir sesuai penelitian terdahulu yang ditulis oleh Achmad Rozi dan Ayu Puspitasari pada tahun 2021 bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dari data tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengembangan karir dimana adanya kesempatan untuk mendorong masing masing Anggota Polri untuk berkembang dan berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja. yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini "Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan".

Selain itu, ditemukan fakta bahwa dalam pelaksanaan tugas Satuan Lalu lintas Polres Ciamis masih ditemukan adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, hal ini diketahui berdasarkan data yang diperoleh melalui Divisi Profesi dan Pengamanan Internal (DIVPROPAM) mengenai komplain masyarakat terhadap pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh personel Satlantas Polres Ciamis. Beberapa komplain tersebut berada dalam unit pelayanan penegakan hukum dengan kegiatan penindakan terhadap pelanggar lalu lintas di lapangan, maupun dalam kegiatan penyidikan kasus kecelakaan di jalan raya. Adapun faktor penyebab diantaranya adalah serangkaian prosedur administrasi yang tidak singkat dan tepat waktu yang dilakukan petugas, kemudian masih ditemukan sikap petugas yang tidak mencerminkan sosok sebagai pengayom, pelindung dan pelayan masyarakat pada saat melakukan penindakan di jalan raya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan terkait pelatihan kerja dan pengembangan karir pada anggota Polri Satuan Lalu lintas Polres Ciamis, serta adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh petugas.

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja. Adapun tujuan dari pengembangan karir menurut Muhammad Busro 2018 (H Setawati, 2020). 1. Melakukan analisis terhadap kemampuan yang perlu disesuaikan dengan

kebutuhan organisasi. 2. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun non profit tempat bekerja. 3. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan penting yang terdapat di dalam stuktur organisasi.

Adapun dalam tubuh Polri ada Biro SDM yang mana memiliki tugas dan tanggung jawab dibidang pembinaan Sumber Daya Manusia, Perawatan dan Penigkatan kesejahteraan pegawai negeri pada Polri serta penyelenggaraan pembinaan dan pelatihan. Kemudian terkait Perkembangan karir Anggota Polri telah diatur dalam Peraturan Polri Tentang Pembinaan Karier Pejabat Fungsional Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai salah satu cara peningkatan kualitas daripada Anggota Polri. pembinaan karier pejabat fungsional Kepolisian Negara Republik Indonesia dilaksanakan guna mewujudkan pembinaan karier yang profesional didasarkan pada kompetensi jabatan, keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri pejabat fungsional di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

LANDASAN TEORI

Pelatihan Kerja

Istilah pelatihan tidak terlepas dari latihan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat, latihan adalah kegiatan atau pekerjaan melatih untuk memperoleh kemahiran atau kecakapan. Sedangkan tujuan kegiatan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar mereka yang dilatih mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi sesuai harapan dan tujuan yang di inginkan mengikuti kegiatan pelatihan. Pada dasarnya pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Menurut Chan dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan saat ini. Ada dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, mempelajari bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, melainkan untuk dimanfaatkan dengan segera.

Menurut Simamora (dalam Sinambela, 2017: 169), pelatihan adalah "Serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap seseorang". Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009) (dalam Sinambela, 2017: 169), pelatihan adalah "Proses pembelajaran yang memungkinkan staf melakukan pekerjaan mereka saat ini sesuai dengan standar. Pelatihan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan dalam arahan untuk mencapai tujuan organisasi" (Sulistiyani dan Rosidah, 2007: 175 dalam Hamali, 2016: 63). Menurut Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah "Suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas". Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu bentuk bantuan dalam proses pembelajaran yang terorganisir dan sistematis dengan jangka waktu yang relatif singkat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan yang sifatnya praktis guna mencapai tujuan tertentu.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan/Instansi, karena karir merupakan kebutuhan yang terus menerus ditumbuhkan oleh pegawai, penumbuhan kebutuhan karir menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Menurut Hasibuan (Siti Khuzaimah, 2017). Berpendapat bahwa "Suatu keadaan yang menunjukkan peningkatan posisi seseorang dalam organisasi yang bersangkutan disebut pengembangan karier". Menurut Fubrin (Husnaina Mailisa Safitri, Budiawan, 2021). Mendefinisikan "Aktivitas kepegawaian seperti pengembangan karir membantu pegawai merencanakan karir masa

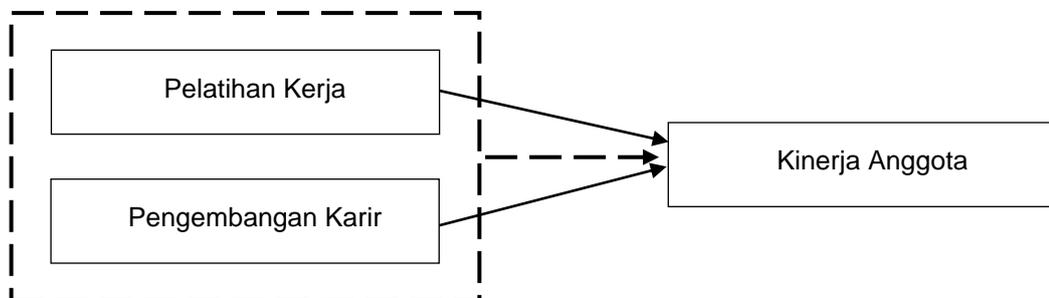
depan mereka agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara optimal". Menurut Saweduling dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Elbadiansyah, 2019) "Semua upaya individu karyawan untuk mencapai tujuan karirnya melalui pendidikan, pelatihan pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja didefinisikan sebagai pengembangan karir". Menurut Hasibuan dalam (Supomo & Nurhayati, 2018) "Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan". Berdasarkan definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas perencanaan karir secara matang yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai/karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta berfungsi untuk memberikan kontribusi seorang pegawai/karyawan terhadap rencana karirnya.

Kinerja Anggota

Menurut Afandi (Hadi Gunawan, 2021). "Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan menggunakan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini harus dicapai secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak melanggar moral dan etika". Menurut Fajar Nur'aini (Harsa Arif, 2022). "Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas tertentu. Hasil ini harus sesuai dengan standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya". Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Iwan Satibi (Selvia Amelia, 2021). Mengemukakan bahwa "Kinerja, juga disebut prestasi, adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika". Menurut Mohamad Mahsun (Mq Barati Elfadilla, 2018) "Kinerja, atau pencapaian, adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Tingkat pencapaian ini diatur dalam perencanaan strategis organisasi".

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari proses atau aktifitas dari fungsi tertentu dengan standar yang telah ditentukan. Setiap kewajiban atau pekerjaan yang dikerjakan sudah pasti memiliki resiko dan tanggung jawab yang berbeda-beda, tetapi setiap pegawai atau pekerja dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar menghasilkan kualitas organisasi tersebut baik. Dari paparan diatas maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran :

Gambar 2 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Pengaruh Parsial : 

Pengaruh Simultan : 

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2019: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”. Pendekatan kausalitas yaitu “Meneliti hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap variasi nilai variabel lain. Dalam penelitian kausal, variabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat” (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2019:15), metode penelitian survei adalah “Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, dan wawancara terstruktur”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas dan pendekatan survei adalah metode penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan akan mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih pada jumlah yang besar atau kecil kemudian untuk pengumpulan data yang ditujukan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan cara penyebaran kuesioner dan wawancara.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Lalu Lintas Polres Ciamis dengan jumlah populasi 61 Anggota.

Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sasaran adalah seluruh Anggota Polres Ciamis Satuan Lalulintas (SATLANTAS) dengan jumlah 61 Anggota Polri di Polres Ciamis dan yang dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini berjumlah 61 Anggota Polri Ciamis Satuan Lalu Lintas.

Alat Analisis Data

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel predictor (variabel bebas) terhadap variabel terikat yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota, akan menggunakan program SPSS versi 25.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Variabel dependen (Kinerja)
- A : Konstanta
- b : Angka arah atau Koefisien Regresi
- X₁ : Variabel independen (Pelatihan Kerja)
- X₂ : Variabel independen (Pengembangan Karir)
- e : Kesalahan baku estimasi regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,727	0,2521	Valid
2	0,742	0,2521	Valid
3	0,804	0,2521	Valid
4	0,810	0,2521	Valid
5	0,823	0,2521	Valid
6	0,848	0,2521	Valid
7	0,877	0,2521	Valid
8	0,873	0,2521	Valid
9	0,837	0,2521	Valid
10	0,849	0,2521	Valid
11	0,836	0,2521	Valid
12	0,819	0,2521	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menjelaskan bahwa semua pernyataan mengenai variabel Pelatihan Kerja (X1) valid. Hal ini diketahui bahwa berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

Tabel 2 Uji Variabel Pengembangan Karir (X2)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,801	0,2521	Valid
2	0,841	0,2521	Valid
3	0,814	0,2521	Valid
4	0,824	0,2521	Valid
5	0,869	0,2521	Valid
6	0,848	0,2521	Valid
7	0,790	0,2521	Valid
8	0,873	0,2521	Valid
9	0,678	0,2521	Valid
10	0,700	0,2521	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Hasil uji validitas menjelaskan bahwa semua pernyataan Pengembangan Karir (X2) Valid. Hal ini diketahui bahwa berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Anggota Polri (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,821	0,2521	Valid
2	0,812	0,2521	Valid
3	0,848	0,2521	Valid
4	0,853	0,2521	Valid
5	0,857	0,2521	Valid
6	0,772	0,2521	Valid
7	0,852	0,2521	Valid
8	0,892	0,2521	Valid
9	0,881	0,2521	Valid
10	0,846	0,2521	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Hasil uji validitas menjelaskan bahwa semua pernyataan Kinerja Anggota Polri (Y) valid. Hal ini diketahui bahwa berdasarkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

Uji Reliabilita

Tabel 4 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	Nilai Standar Reliabilitas	Ket
Pelatihan Kerja	0,956	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,939	0,60	Reliabel
Kinerja Anggota	0,955	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan semua item pertanyaan Pelatihan kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Anggota Polri (Y) mempunyai nilai Alpha Cronbach $> 0,60$. Sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan Pelatihan kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Anggota Polri (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standardized Residual	
N		61	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.98319208	
Most Extreme Differences	Absolute	.199	
	Positive	.135	
	Negative	-.199	
Test Statistic		.199	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.014 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.011
		Upper Bound	.017
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Berdasarkan hasil uji, untuk kriteria pengambilan keputusan adalah data berdistribusi normal jika sig. > 0,05, dan jika sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Untuk hasil sig. dari uji normalitas adalah 0,014 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

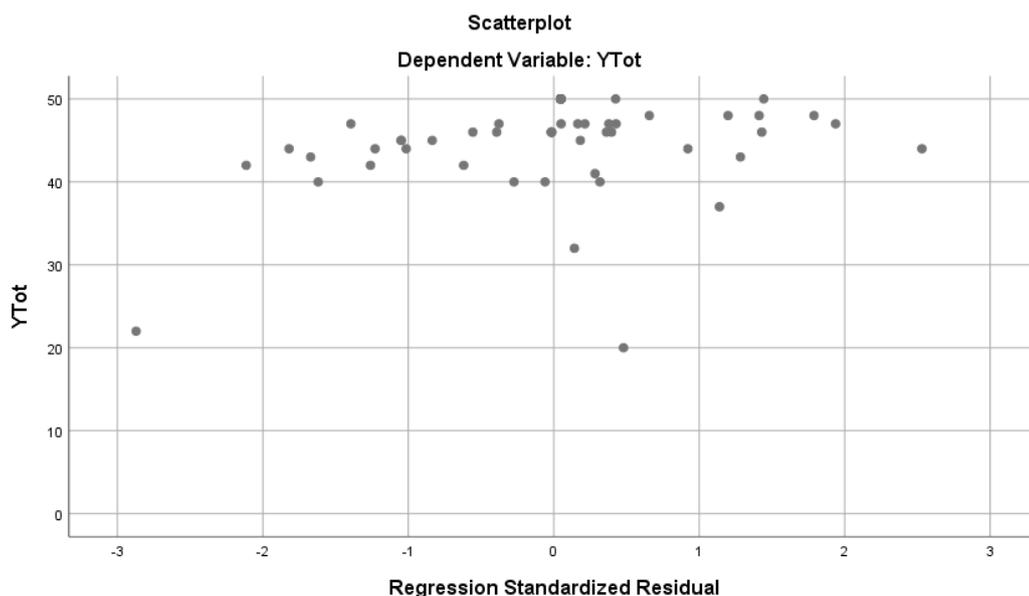
Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.300	1.835		-1.254	.215					
	X1Tot	.352	.084	.388	4.208	.000	.932	.484	.153	.157	6.379
	X2Tot	.622	.097	.592	6.433	.000	.948	.645	.235	.157	6.379

a. Dependent Variable: YTot

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 6.379 dan variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 6.379 yang mana variabel independen memiliki VIF nilai yang lebih kecil dari nilai 10,00. Demikian juga nilai Tolerance pada variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,157 dan variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,157. Dari masing-masing variabel independen nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga uji multikolonieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat bahwa penyebaran residual titik-titik menyebar secara acak berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y dan tidak berpola. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan Uji Heterosedastisitas terpenuhi. Menjelaskan

bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau H0 diterima.

Uji Autokorelasi

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 ^a	.923	.920	1.648	1.998

a. Predictors: (Constant), X2Tot, X1Tot

b. Dependent Variable: YTot

Berdasarkan Tabel Hasil pengujian dengan menggunakan pengambilan Keputusan Durbin Watson, diketahui nilai DW sebesar 1.998 yang berada di antara batas atas (dU) dan batas bawah (4 - dU), tidak ada indikasi yang kuat tentang adanya autokorelasi dalam model regresi yang digunakan. Model regresi ini memenuhi asumsi bebas dari autokorelasi, yang berarti residual dari model tidak menunjukkan pola yang sistematis dan dapat dianggap acak.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.300	1.835		-1.254	.215					
	X1Tot	.352	.084	.388	4.208	.000	.932	.484	.153	.157	6.379
	X2Tot	.622	.097	.592	6.433	.000	.948	.645	.235	.157	6.379

a. Dependent Variable: YTot

$$Y = -2.300 + 0,353 + 0,622 + e$$

Keterangan :

- Konstanta sebesar -2.300 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir bernilai nol, maka besarnya kontribusi terhadap Kinerja Anggota Polri Polisi Resort Ciamis -2.300.
- Nilai koefisien variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,352 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel Pelatihan Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,352 begitu pula jika variabel Pelatihan Kerja rendah maka tingkat Kinerja akan menurun dengan asumsi variabel X_2 tetap.
- Nilai koefisien variabel Pengembangan Karir sebesar 0,622 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel Pengembangan Karir (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,622 begitu pula jika variabel Pengembangan Karir rendah maka tingkat Kinerja akan menurun dengan asumsi variabel X_1 tetap.

Pengaruh Secara Simultan Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota Polri Ciamis

Tabel 9 Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.961 ^a	.923	.920	1.648	.923	347.062	2	58	.000	1.998	
a. Predictors: (Constant), X2Tot, X1Tot											
b. Dependent Variable: YTot											

Nilai koefisien korelasi simultan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir dengan Kinerja Anggota Polri Polisi Resort Ciamis sebesar 0,961, hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Anggota Polri Polisi Resort Ciamis. Artinya jika ukuran atau hubungan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir baik maka hubungan dengan Kinerja semakin tinggi. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (*R square/R²*) pada Tabel 4.51 menunjukkan besar pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir sebesar 0,923 atau 92,3%, hal ini berarti 92,3 % Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 10 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1885.469	2	942.735	347.062	.000 ^b
	Residual	157.547	58	2.716		
	Total	2043.016	60			
a. Dependent Variable: YTot						
b. Predictors: (Constant), X2Tot, X1Tot						

Nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari 0.05, sehingga kita menolak H0 (hipotesis nol) dan menerima Ha (hipotesis alternatif). Ini berarti bahwa Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y). Dengan kata lain, jika Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir dilakukan dengan baik, maka Kinerja Anggota juga akan meningkat.

Pengaruh Secara Parsial Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota Polri Ciamis

Tabel 11 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a												
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	Constant	-2.300	1.835		-1.254	.215						
	X1Tot	.352	.084	.388	4.208	.000	.932	.484	.153	.157	6.379	
	X2Tot	.622	.097	.592	6.433	.000	.948	.645	.235	.157	6.379	
a. Dependent Variable: YTot												

Hipotesis (H1)

Nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0.484 menunjukkan keterkaitan hubungan antara pelatihan kerja (X_1) dengan kinerja (Y) masuk ke dalam kategori cukup kuat karena terletak pada interval koefisien 0.40 – 0.599. Besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja di rumuskan $Kd = r^2 \times 100\%$ memiliki hasil $Kd = 0.484^2 \times 100\% = 23.42\%$ yakni besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja ialah 23.42%. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, kita menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Anggota (Y). Pelatihan Kerja berkontribusi sebesar 23.42% terhadap variasi dalam Kinerja Anggota Polri bagian Satuan Lalu Lintas Polres Ciamis.

Hipotesis (H2)

Nilai koefisien korelasi parsial 0.645 menunjukkan keterkaitan hubungan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja (Y) masuk ke dalam kategori kuat. Besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja dengan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$ dengan hasil $Kd = 0.645^2 \times 100\% = 41.60\%$ besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja adalah 41.60%. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, kita menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Anggota (Y). Pengembangan Karir berkontribusi sebesar 41.60% terhadap variasi dalam Kinerja Anggota Polri bagian Satuan Lalu Lintas Polres Ciamis. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa baik Pelatihan Kerja (X_1) maupun Pengembangan Karir (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y) secara individu. Pelatihan Kerja berkontribusi sebesar 23.42% dan Pengembangan Karir berkontribusi sebesar 41.60% terhadap variasi dalam Kinerja Anggota. Kedua variabel ini secara individual memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja anggota Polri bagian Satuan Lalu Lintas Polres Ciamis.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Anggota Polri Unit Satlantas Polres Ciamis.

1. Pelatihan Kerja pada anggota Polri Pada Unit Satlantas Polres Ciamis berada pada klasifikasi sangat baik. Pengembangan Karir pada anggota Polri Polisi Resort Ciamis berada pada klasifikasi sangat baik. Dan Kinerja Anggota Polri Polisi Resort Ciamis berada pada klasifikasi sangat baik.
2. Secara Simultan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Anggota Polri Unit Satlantas Polres Ciamis.
3. Secara Parsial Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polri Unit Satlantas Polres Ciamis.
4. Secara Parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Anggota Polri Unit Satlantas Polres Ciamis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang mudah-mudahan bermanfaat bagi kemajuan pendidikan pada umumnya. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya pada penelitian selanjutnya dapat memperdalam kembali mengenai kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh Anggota Polres Ciamis yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir agar Kinerja Anggota Polri semakin baik.
2. Hendaknya peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya bisa menggambarkan pemenuhan kepuasan yang diperoleh. Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang

- diperkirakan dapat lebih optimal dalam mendapatkan data yang diperlukan.
3. Bagi Polres Ciamis agar tetap mempertahankan dan lebih aktif lagi dalam memperhatikan kinerja para anggota polisi, tidak hanya pada aspek pelatihan kerja dan pengembangan karir namun pada aspek lain juga seperti kedisiplinan serta motivasi kerja.
 4. Bagi Anggota Polisi Polres Ciamis, inisiatif dan tanggungjawab perlu lebih ditingkatkan lagi dalam rangka mengembangkan potensi diri agar hasilnya benar - benar terlihat nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syaria'h*, 1(1), 81–114. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Hashari, A., Nadeak, B., Karawang Jl Ronggowaluyo, S. H., & Timur, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Effect of Training and Career Development on Performance Civil Services Regional Secretariat. 13(2).
- Iii, B. A. B., & Penelitian, M. (2022). Fahri Rahmat Novialdi, 2022 PENGARUH LIKUIDITAS, PROFITABILITAS DAN LEVERAGE TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2014 – 2018 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustak.
- Jafar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai Bkpsdm Pada Kantor Bupati Kab. Gowa). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v5i1.298>
- Mangkunegara. (2017). *Mengkunegara pelatihan kerja*. 2009.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335–344.
- Nurul Fizia, M. I. M. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megah. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1). <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Purba, Y. M. S. (2021). Implementasi Program Diklat Berjenjang Tingkat Dasar Dalam Jaringan Untuk Meningkatkan Kompetensi pendidik PAUD Universitas Pendidikan Indonesia. | Repository.Upi.Edu | Perpustakaan.Upi.Edu, 1–9.
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS (P. C. Ambarwati (ed.)). Wade Group.
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 231–240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2596>

- Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt PIn (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. Ejournal Administrasi Bisnis, 4(2), 620–630.
- Septiyana, B. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Lembaga XYZ). Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3),248–253. Stei Indonesia. (2017). Bab iii metoda penelitian 3.1. Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me, 1–9.
- Sugandhi, D. F. P. (2016). PEMANFAATAN HASIL BELAJAR PADA PELATIHAN KETERAMPILAN MEKANIK OTOMOTIF: Studi Kasus Pada Lulusan Lembaga Pendidikan Keterampilan Pelita Massa. 1984, 7–41. <http://repository.upi.edu/id/eprint/20501>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi. In Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. AIR MANADO). Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(1), 351–360.