

**DAMPAK DIKLAT PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KEPOLISIAN RESOR SERANG BANTEN JAWA BARAT**
**(THE INFLUENCE OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE RESORT POLICE ATTACK BANTEN)**

Oleh:

Ris Handayani¹⁾; Siti Laela^{2)*}; Alwin Alwin³⁾

handayaniris40@gmail.com¹⁾; siti_laela65@yahoo.com²⁾; alwin@uhamka.ac.id³⁾

Universitas IPWIJA^{1,2)}; Uhamka³⁾

*Corresponding Author

ABSTRAK

Penelitian dilakukan ada dugaan permasalahan yang ada pada kinerja pegawai pada Institusi di Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Serang Banten Jawa Barat, mengetahui adanya dampak diklat terhadap kinerja pegawai, serta mengetahui adanya dampak pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengambil Populasi pegawai Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Serang Banten Jawa Bara. Sampel dalam penelitian ini yang digunakan simple random sampling. Penelitian ini mengabil sampel sebanyak 100 pegawai di Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Serang Banten Jawa Barat sebagai responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara bersama sama berdampak positif serta signifikan pendidikan pelatihan (diklat), pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Serang Banten Jawa Barat.

Kata kunci: diklat, kinerja, pelatihan pendidikan, pengembangan karir

ABSTRACT

The research was conducted to identify alleged problems with employee performance at institutions in The Republic of Indonesia National Police at The Serang Banten Police Station, West Java, to find out the impact of training on employee performance, and to find out the impact of career development on employee performance. This research took the population of employees of The Republic of Indonesia State Police Institution at The Serang Banten Police Station, West Java. The sample in this study used simple random sampling. This research took a sample of 100 employees at The National Police Institution of The Republic of Indonesia at The Serang Banten Police Station, West Java as respondents in this research. The results of the research together have a positive and significant impact on training education (training), career development on employee performance at The Republic of Indonesia State Police Institution at The Serang Banten Police Station, West Java.

Keywords: career development, educational training, performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting di dalam dalam memajukan organisasi. Dalam menghadapi tantangan ini, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Manajemen SDM yang efektif dapat merancang program Pendidikan, pelatihan yang sesuai dan mendorong pengembangan karir karyawan. Diklat atau Pendidikan Pelatihan serta pengembangan karir sangat penting digunakan salah satu instrumen penting oleh organisasi untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai di suatu organisasi.

Dengan memberikan pendidikan, pelatihan yang sesuai, organisasi dapat membantu pegawainya menghadapi berbagai tuntutan perkembangan jaman.

Kinerja organisasi akan tercapai sesuai dengan tujuan apabila kinerja pegawai menunjukkan arah yang positif. Salah satu faktor kinerja pegawai akan semakin meningkat dikarenakan organisasi memberikan pendidikan dan pelatihan kepada semua pegawai baik pegawai baru maupun untuk pegawai lama dengan meperhatikan indikator-indikator yang bisa meningkatkan kompensasi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan perkembangan zaman yang semakin global.

Pendidikan, pelatihan yang diberikan secara tepat dan terstruktur dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi, akan membawa dampak ke arah positif. Karena pendidikan pelatihan menambah pengetahuan, wawasan, skill, serta menambah kepercayaan diri pegawai akan meningkat.

Demikian juga untuk mengembangkan kualitas kinerja karyawan diberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan karirnya baik secara mandiri maupun mendapatkan dukungan dari organisasi akan membawa dampak yang positif, pegawai akan meningkatkan produktivitas, kinerja juga akan berdampak positif, akan menurunkan turn over karyawan

serta akan meningkatkan kesempatan pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

Fenomena terjadinya dalam penelitian ini menggambarkan adanya perubahan signifikan dalam dunia bisnis dan karier yang mendorong organisasi untuk memprioritaskan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di era globalisasi dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki pegawai yang kompeten dan produktif.

Dalam pengamatan yang dilakukan bahwa kinerja pegawai di Resor Serang menunjukkan kinerja pegawai yang positif, sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti Adiputra (2014) pendidikan pelatihan berdampak signifikan terhadap kinerja di kantor pada Polisi Resor Kota Metro Lampung, Pojoh (2014) Diklat (pendidikan pelatihan) berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga untuk pengembangan karir, pengembangan karir berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Dachlan, 2017). Pengembangan karir mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Hartini, 2023). Adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan satu wawasan pola pikir yang bisa meningkatkan kualitas SDM dalam membuat strategi yang efektif untuk mengembangkan kinerja pegawai, sehingga organisasi dapat bersaing secara lebih baik dalam pasar yang kompetitif, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang meningkat positif merupakan satu faktor kunci untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan. Upaya instansi yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pelatihan dan pengembangan karir.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar dampak Diklat (pendidikan pelatihan) terhadap kinerja dan untuk menghasilkan berapa besar dampak pengembangan karir terhadap kinerja dengan hasil bisa menunjukkan arah yang positif pada Intitusi Kepolisian

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang maksimal adalah merupakan salah satu tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi. Peningkatan kinerja pegawai yang baik membuktikan bahwa organisasi sangat konsen dalam memperhatikan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan pencapaian prestasi yang diwujudkan dengan hasil yang maksimal tidak meninggalkan kuantitas dan kualitas, kemampuan yang harus dimiliki pegawai dari yang dicapai organisasi. Untuk tetap menjaga kinerja pegawai yang sudah dicapai tetap stabil organisasi harus tetap memperhatikan indikator-indikator dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah pencapaian hasil yang dicapai karyawan sebagai tanggung jawab akan tugasnya yang menjadi tanggung jawab pegawai berdasarkan atas pengalaman, kejujuran, kecakapan, serta waktu yang efisien Hasibuan (2017:94) demikian juga Rivai (2016:324) berpendapat perilaku nyata yang dihasilkan oleh setiap karyawan sebagai pencapaian kerja yang dihasilkan setiap karyawan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan karyawan dalam organisasi. Kinerja bisa dipengaruhi beberapa faktor menurut Lazer dan Wikstrom dalam Rivai 2012 faktor tersebut, kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan konseptual, kemampuan teknis, hal tersebut sangat mempengaruhi adanya peningkatan kinerja.

Bisa disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi karyawan yang dicapai sesuai dengan pengembangan kemampuan interpersonal, kemampuan mengembangkan konseptual, serta kemampuan mengembangkan kemampuan teknis yang berhubungan dengan kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendidikan Pelatihan

Pendidikan pelatihan sangat penting bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai, pendidikan pelatihan ini harus dilakukan organisasi kepada pegawainya untuk meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan karyawan. pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan perilaku kejujuran, meningkatkan moral kerja, berintegritas, motivasi serta menumbuhkan semangat ber kebangsaan dan berjiwa nasionalisme, bertanggungjawab serta berkepribadian yang unggul serta meningkatkan profesionalisme dan kompetensi.

Menurut PP No. 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 Ayat 26. Pelatihan Prajabatan merupakan proses pengembangan yang dilakukan untuk memberikan materi yang bertujuan membangun semangat manajemen yang berintegritas, bermoral tinggi, jujur serta termotivasi untuk meningkatkan profesionalisme yang berkompeten di bidang masing-masing bagi calon PNS.

Faktor yang sangat penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan meningkatkan produktivitas dalam bekerja sumber daya manusia salah satunya diberikan tambahan pelatihan pendidikan sesuai dengan bidang kompetensi masing-masing kebutuhan pegawai (Sinambela 2016:169)

Pendidikan pelatihan adalah usaha sumber daya manusia untuk memupuk keahlian dalam bidang kemampuan pengetahuan diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya untuk lebih efektif dan efisien dari segi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menurut Sofyan Hadi (2013:112). Untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, kompetensi pegawai, institusi harusnya memberikan pelatihan pendidikan sesuai dengan keahlian pegawai serta kebutuhan institusi, sehingga biasa mengurai kesalahan yang dilakukan pegawai. Keberhasilan dari pendidikan pelatihan ada faktor yang mendukung antara lain materi pelatihan, keterampilan dan sikap dari

pelatih, fasilitas yang digunakan untuk memberikan pelatihan, serta waktu dan metode pelatihan (Herman, 2013). Pendidikan pelatihan akan berhasil apabila dilakukan dengan mengacu pada tolak ukur yang sudah ditentukan sebelumnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan bahwa pendidikan pelatihan merupakan suatu yang harus dilakukan baik oleh pegawai sebagai individu yang bekerja, maupun organisasi yang menuntut pegawai untuk selalu bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Dalam pelatihan pendidikan tidak lepas dari tolak ukur yang sudah dirumuskan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu dari tujuan pegawai bekerja di sebuah organisasi, pengembangan Karir salah satu hak pegawai untuk menambah pengetahuan, pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karir yang baik akan terwujud dengan adanya semakin baik kinerja pegawai di suatu organisasi.

Aktivitas perlu dilakukan kepegawaian untuk memahami setiap individu karyawan untuk mengembangkan karier pegawai di kemudian hari masa depan, dalam suatu organisasi serta diri pegawai untuk dapat meningkatkan potensi secara maksimum. Sinambela (2016) mendefinisikan pengembangan karier adalah merupakan upaya yang dilakukan oleh institusi untuk memberikan peningkatan pengetahuan pegawainya, sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan institusi untuk mencapai tujuan institusi. Segala (2016:274), proses untuk meningkatkan karir pegawai merupakan kewajiban institusi supaya pegawainya mampu untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan pribadi karyawan yang merupakan pencapaian tujuan yang sesuai diri pegawai secara maksimal. Pengembangan karir bisa dilakukan oleh diri pegawai sebagai individu maupun karir yang difasilitasi oleh organisasi. Sebagai seorang sumber daya manusia, pegawai harus mampu untuk

mengembangkan karirnya sebagai individu maupun sebagai pegawai untuk kemajuan organisasi di kemudian hari.

Pengaruh Diklat terhadap Kinerja

Diklat sangat diperlukan oleh Pegawai di dalam institusi pegawai yang mempunyai kompensasi yang tinggi yang diinginkan bergabung dalam suatu organisasi. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan organisasi mempunyai fungsi sebagai menjamin adanya peningkatan kualitas diri pegawai yang sesuai dengan kebutuhan baik sebagai individu, maupun sebagai sumber daya manusia yang bergabung dalam organisasi.

Diklat bisa dilakukan oleh organisasi dengan memperhatikan Tujuan dalam memberikan pendidikan pelatihan, dari segi pelatihnya, materinya dan waktu belajarnya harus disesuaikan dengan kondisi organisasi supaya tidak mengganggu pekerjaan dari organisasi tersebut. Satu tujuan dalam memberikan diklat kepada pegawainya untuk memaksimalkan, keterampilan dan kompetensi, dalam kerja, menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi oleh pegawai dalam bekerja, meningkatkan cara berfikir secara konseptual bagi setiap karyawan untuk mendukung tujuan kinerja organisasi. Demikian juga pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi kepada pegawainya harus membawa dampak yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Untuk tercapainya pendidikan dan pelatihan yang sudah dilakukan pegawai hendaklah organisasi melakukan evaluasi untuk melihat sejauh mana keberhasilan dari para pegawainya dalam menyerap materi yang sudah diberikan.

Sebagai organisasi yang selalu mengedepankan akan peningkatan kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan seharusnya diberikan secara terstruktur supaya tetap terjaga dengan positif kinerja pegawai organisasi. Dengan selalu memperhatikan materi yang disampaikan, waktu yang tepat akan memudahkan peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan

organisasi, pendidikan pelatihan akan yang dilakukan sesuai dengan yang sudah terjadwal akan membawa ke arah positif bagi kinerja pegawai sesuai dengan hasil riset yang disampaikan oleh Uliana (2022), Hartini (2023), dapat diduga dampak pendidikan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja.

H1: Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Tangerang Jawa Barat.

Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Kinerja

Pengembangan karir bagi pegawai sangat penting dilakukan baik oleh pegawai itu sendiri sebagai nilai tambah bagi pegawai maupun yang dilakukan oleh organisasi untuk menambah peningkatan karir pegawainya, pengembangan karir bisa dilakukan secara eksternal maupun internal. Bentuk pengembangan karir bisa pembinaan dari pimpinan dimana pimpinan langsung memberikann arahan kepada bawahannya, memberikan kesempatan meningkatkan pendidikan an pengembangan kompetensinya secara ekstrenal, dipromosikan, atau bahkan dimutasi untuk diberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya pengembangan karir yang dilakuan organisasi kepada pegawai akan memotivasi pegawai untuk mencapai karir yang ada di organisasi. Kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi biasanya akan membuat pegawai betah untuk bekerja di organisasi tersebut karena pegawai merasa dihargai segala usaha yang

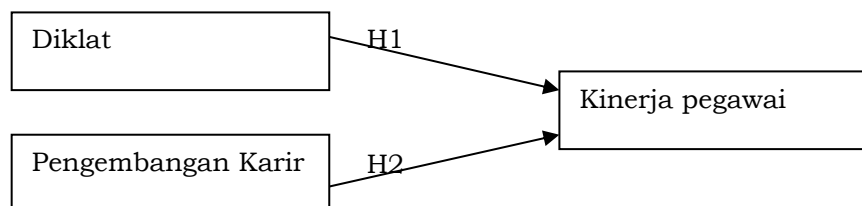
dilakukan untuk menacapi tujuan organisasi.

Dalam pengembangan karir pegawai organisasi juga harus memperhatikan hak dan kewajiban pengawai. Dalam pengembangan karir yang berhasil akan bisa terlihat pegawai akan bisa memecahkan masalah yang dihadapi, bisa mencapai prestasi yang meningkat, bertanggung jawab apa yang menjadi tugas pekerjaannya, serta berani mengambil kebijakan yang menjadi tanggung jawabnya.

Di era globalisasi sekarang ini pengembangan karir seseorang sangat dibutuhkan dalam organisasi, untuk tetap mempertahankan pegawai yang berprestasi bergabung dalam organisasi.

Pengembangan karir secara mandiri sangat membantu daam mencapaian tujuan organisasi, pegawai yang sadar akan manfaat pengembangan karir secara mandiri akan selalu berusaha untuk meningkatkan kompentensi yang ada di era glonalisasi ini. Pengembangan karir yang dilakukan oleh suatu instansi, membawa dampak positif bisa meningkatkan kinerja yang baik. Dengan strategi yang sesuai dengan pola pengembangan karir secara sistemik dan procedural dilakukan secara konsisten dan menggunakan kebijakan, peraturan yang menjadi pedoman berdampak kepada personil yang memiliki kinerja positif, sesuai dengan hasil riset yang dilakukan oleh Widiyanti (2020), Darmawan (2021), Mattinetta, (2022), diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja

H2: Pengemabngan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Tangerang Banten, Jawa Barat.



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Untuk menjawab masalah yang menjadi fokus dari persoalan yang dihadapi dalam menganalisis masalah Pegawai pada Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Tangerang Banten Jawa Barat. Penelitian ini menekankan pada pengujian teori yang menggunakan pendekatan kuantitatif yang menguji variabel dengan pengukuran data dengan analisis statistik.

Sampel Penelitian

Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik simple random sampling. Pada penelitian yang penulis lakukan, responden dalam penelitian sebanyak 100 pegawai, yang terdiri dari

responden laki-laki 65 dan Perempuan 35 serta dari segi Pendidikan SMA = 10 responden, S1 = 75 responden dan S2 = 15 responden pada Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Serang Banten Jawa Barat.

Desain Penelitian

Pengujian hipotesis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen merupakan explanatory research. Menjelaskan variabel kinerja dapat dipengaruhi variabel Diklat pengembangan karir sebagai pendekatan kuantitatif.

Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan perannya yang dibebankan kepada pegawai dalam organisasi (Lazer dan Wikstrom dalam Rivai, 2012:324)	1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan konseptual 3. Kerja sama dengan orang lain	1-5
Pendidikan pelatihan adalah usaha SDM untuk memaksimalkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk efektif dan efisien dari segi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan (Sofyan Hadi, 2013:112).	1. Materi pelatihan 2. Keterampilan, sikap pelatih 3. Fasilitas 4. Metode 5. Waktu dan tempat	1-5
Proses untuk meningkatkan karir pegawai merupakan kewajiban institusi supaya karyawan mampu untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan pribadi yang merupakan pencapaian tujuan pegawai secara maksimal (Rivai dan Sagala, 2016:274)	1. Perencanaan karir ke depan 2. Pengembangan karir individu. 3. Pengembangan karir oleh organisasi. 4. Peran umpan balik	1-5

Metode Analisis

Pengambilan data kepada responden dengan menggunakan kuesioner yang terkait variabel independent maupun variabel dependen, penelitian juga dilakukan secara observasi mengamati langsung ke responden di waktu bekerja serta juga melakukan wawancara langsung di lapangan ke objek yang menjadi responden. Pengambilan data juga dengan cara mengambil referensi dari berbagai jurnal baik secara langsung maupun lewat media elektronik.

Penelitian menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, serta uji hipotesis untuk menghasilkan penelitian yang diharapkan

Uji Validitas

Alat untuk mengukur derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti dilakukan dengan melihat perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikan 5% (Sarjono & Yulianita 2011:35). Uji validitas didapat

hasil semua masing-masing pernyataan dari X1 (diklat), X2 (pengembangan karir) serta Y (kinerja pegawai) semua instrument dinyatakan valid, nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel untuk $N = 100$ yaitu 0.196.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seluruh pernyataan yang sudah dinyatakan valid (Sarjono & Yulianita 2011:35). Reliabilitas jika jawaban responden dari waktu ke waktu bisa disebut reliabilitas jika selalu konsisten sebagai kriteria ukuran pernyataan. Pernyataan dinyatakan reliabilitas nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi ini bertujuan untuk menghitung besarnya variabel antara pendidikan pelatihan (diklat) (X1), pengembangan karir (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dari hubungan ini dapat diperoleh gambaran tentang besarnya pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan yaitu pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) dan pengembangan karir dari masing-masing variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Tangerang Banten Jawa Barat. Apakah hipotesis yang diajukan bisa ditolak atau diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Pendidikan Pelatihan (diklat) (X1)

Peneliti menggunakan uji validitas untuk mengetahui valid tidaknya pertanyaan dari variabel diklat yang disampaikan peneliti ke seluruh responden dari variabel pendidikan pelatihan (diklat) didapat hasil keseluruhannya dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.

Hasil variabel pendidikan pelatihan (diklat) untuk uji reliabilitas yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil dari pertanyaan seluruhnya reliabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X2).

Peneliti menggunakan uji validitas untuk mengetahui valid tidaknya pertanyaan dari variabel pengembangan karir yang disampaikan peneliti ke seluruh responden. Dari variabel pengembangan karir didapat hasil keseluruhannya valid r hitung > r tabel.

Hasil pengembangan karir untuk uji reliabilitas yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil dari pernyataan keseluruhannya reliabel.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Peneliti menggunakan uji validitas untuk mengetahui valid tidaknya pertanyaan dari variabel kinerja karyawan yang disampaikan peneliti ke seluruh responden. Dari variabel kinerja didapat hasil keseluruhannya valid r hitung > r tabel

Hasil kinerja untuk uji reabilitas yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil dari pernyataan keseluruhannya reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas

Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel N = 100}$	Ket
Diklat (X_1)			
1	0.715	0.196	Valid
2	0.687	0.196	Valid
3	0.771	0.196	Valid
4	0.564	0.196	Valid
5	0.472	0.196	Valid
6	0.722	0.196	Valid
7	0.568	0.196	Valid
8	0.771	0.196	Valid
9	0.682	0.196	Valid
10	0.565	0.196	Valid
11	0.504	0.196	Valid
12	0.746	0.196	Valid
Pengembangan Karir (X_2)			
1	0.801	0.196	Valid
2	0.652	0.196	Valid
3	0.683	0.196	Valid
4	0.419	0.196	Valid
5	0.775	0.196	Valid
6	0.711	0.196	Valid
7	0.589	0.196	Valid
8	0.806	0.196	Valid
9	0.685	0.196	Valid
10	0.592	0.196	Valid
11	0.650	0.196	Valid
12	0.651	0.196	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
1	0.770	0.196	Valid
2	0.684	0.196	Valid
3	0.736	0.196	Valid
4	0.542	0.196	Valid
5	0.322	0.196	Valid
6	0.713	0.196	Valid
7	0.596	0.196	Valid
8	0.808	0.196	Valid
9	0.645	0.196	Valid
10	0.621	0.196	Valid
11	0.643	0.196	Valid
12	0.700	0.196	Valid

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{tabel N = 100}$	Ket
Diklat (X_1)	0.876	0.196	Valid
Pengembangan Karir (X_2)	0.885	0.196	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.878	0.196	Valid

Uji Multikolinieritas

Nilai VIP didapat tabel coefficients, menunjukan angka di bawah 10, Variance Inflation Factor dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenieritas terhadap model regresi dalam penelitian

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas menghasilkan tidak terdapat titik membentuk pola yang jelas, dan titik menyebar di bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas sebagai alat ukur untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, dimana Asymp. Sig. (2-tailed) variable diklat (X1) besarnya 0.432, variable pengembangan karir (X2) besarnya 0.155, sedangkan untuk variable kinerja pegawai (Y) besarnya 0.170. Ketiga nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov variable diklat (X1) sebesar 0.872, variabel pengembangan karir (X2)

sebesar 1.131, sedangkan untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1.111, berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 menunjukkan nilai Durbin-Watson = 1.294. Pada taraf signifikan 5% dengan N = 100, k = 2 diperoleh dL = 1.633 dan dU = 1.715, maka $4 - dL = 2.501$ dan $4 - dU = 2.306$. Karena nilai DW = 1.294 berada pada $0 < d < dL \leq 4 - dL$ yaitu $0 < 1.294 < 1.633$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942 ^a	.888	.886	2.22138	1.294

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Diklat (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 *coefficients*, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.613 + 0.455 X_1 + 0.490 X_2$$

Nilai a = 2.613, dapat menunjukkan jika variabel diklat, pengembangan karir bernilai nol maka karyawan berkinerja negatif sebesar 2.613. Koefisien regresi diklat $b_1 = 0.455$, bisa disimpulkan

bahwa jika nilai diklat bertambah satu maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.455. Koefisien regresi pengembangan karir $b_2 = 0.490$, dapat diartikan bahwa jika nilai pengembangan karir bertambah sebesar satu maka nilai kinerja pegawai juga akan bertambah sebesar 0.490.

Tabel 5. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.613	1.746		1.497	.138
1 Diklat (X1)	.455	.091	.444	5.004	.000
Pengembangan Karir (X2)	.490	.084	.516	5.817	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji t

Tabel: 6 *coefficients* didapat nilai t hitung variabel diklat (X1) besarnya 5.004, untuk nilai t tabel n = 100 sebesar 1.983. besarnya $5.004 > 1.983$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, dapat dikatakan bahwa diklat (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). untuk variabel pengembangan karir (X2) sebesar 5.817, sedangkan nilai t tabel n = 100 sebesar 1.983. maka $5.817 >$

1.983, maka H_a diterima dan H_o ditolak, bisa dinyatakan bahwa untuk masing-masing variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh positif signifikan b terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat disimpulkan secara simultan bahwa pendidikan pelatihan (diklat) dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Tangerang Jawa Barat.

Tabel 6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.613	1.746		1.497	.138
1 Diklat (X1)	.455	.091	.444	5.004	.000
Pengembangan Karir (X2)	.490	.084	.516	5.817	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji Kelayakan Model (Uji Statistik)

Hasil uji model didapat besar F hitung, 385.426, dan F tabel (α 0,05) untuk $n = 100$ sebesar 2.70. maka F hitung $>$ dari F tabel (α 0,05) atau $385.426 > 2.70$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Diklat (X1) dan pengembangan karir (X2) secara

bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari tabel 8 menghasilkan nilai R Square sebesar 0.888. Hal demikian menunjukkan diklat (X₁) dan pengembangan karir (X₂) didapat angka 88,8% secara bersama-sama berdampak terhadap kinerja pegawai (Y), faktor lain yang tidak ikut diteliti sebesar 11.2%.

Tabel 7. Uji Kelayakan Model
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3803.791	2	1901.896	385.426	.000 ^b
Residual	478.649	97	4.935		
Total	4282.440	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Diklat (X1)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.886	2.22138

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Diklat (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Pembahasan

Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian dilakukan pada Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Tangerang Banten Jawa Barat. Menghasilkan pendidikan pelatihan (diklat) berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini sama dengan peneliti terdahulu oleh Adiputra (2014), Agung Uliana (2022) dengan dilakukan pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi serta meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan globalisasi, serta tidak mengganggu waktu karyawan bekerja

untuk lebih berkompeten masing-masing bidangnya.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) bisa menolong karyawan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di pekerjaan dan mempersiapkan karyawan untuk dipromosikan. Kinerja pegawai dapat dikembangkan tanpa adanya penambahan karyawan tetapi cukup dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta pengembangan karir karyawan yang ada.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan pada Institusi Kepolisian Negara Republik

Indonesia di Kepolisian Resor Tangerang Jawa, didapatkan hasil pengembangan karir berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian sama dengan peneliti sebelumnya dilakukan Widiyanti Sonda (2020), Darmawan, Syakuro, Bagis (2021), Mattinetta, (2022), hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir yang dilakukan instansi ada kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai dan akan membawa dampak berkembangnya kinerja organisasi, dari segi hasil, nilai serta penggunaan waktu yang sebagai salah satu pertimbangan untuk menempatkan karyawan pada jabatan tepat.

KESIMPULAN

Simpulan

Hasil penelitian yang dilakukan pada Institusi Kepolisian Negara Indonesia di Kepolisian Resor Tangerang didapat hasil pendidikan pelatihan (diklat) menghasilkan pengaruh yang positif dengan menggunakan indikator-indikator yang sudah ditentukan dari materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan organisasi, keterampilan dan sikap yang dimiliki pelatih, fasilitas, metode, waktu dan tempat serta adanya organisasi mendukung karir pegawai yang maksimal serta diberikannya fasilitas-fasilitas untuk mengembangkan karir yang dibutuhkan organisasi yang mendukung pendidikan dan pelatihan akan berdampak kinerja pegawai akan semakin membaik.

Saran

Dari penelitian yang pada Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Resor Tangerang mendapatkan hasil yang positif dan signifikan. Institusi tetap memberikan kesempatan pegawainya untuk melakukan diklat dan selalu memperhatikan pengembangan karir pegawainya untuk tetap menjaga kinerja pegawainya stabil. Kurang sempurnanya penelitian yang dilakukan peneliti,

karena keterbatasan ilmu yang dikuasai peneliti, dari segi waktu, biaya yang kurang memadai, untuk selanjutnya ada peneliti lain yang menyempurnakan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, R. F. (2014). Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim pada Polres Kota Metro Lampung. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Dachlan, M. 2017. Optimalisasi Pengembangan Karier dalam Mendukung Kinerja Prajurit di Sesko TNI. *Jurnal EMBA*, 5(2).
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir, terhadap Kinerja Pegawai Muslim dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sambil Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02).
- Hartini, D., & Dirwan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Pendidikan, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai BKKBN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 39-51.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Matineta, M., Zakaria, Idrus. A., Suratini. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resort (POLRES) Yahukimo. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2).
- Pojoh, T. P., Tewal, B., & Moniharapon, S. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttengo. *Jurnal EMBA*, 2(4), 424-434.

- PP No. 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 Ayat 26.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Uliana, K. A., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Pendidikan dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja di Bagian SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Widiyanti, W. (2020). Pengaruh Kemanfaatan, Kemudahan Penggunaan dan Promosi terhadap Keputusan Penggunaan E-wallet OVO di Depok. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 54-63.