

**MODEL PENINGKATAN PROFESIONAL PERSONIL
KEPOLISIAN MELALUI MANAJEMEN KARIR,
PENDIDIKAN KEPOLISIAN DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen

Di susun oleh :

Inayatulloh
NIM 20402300230



**MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**


2024

Halaman Pengesahan

**MODEL PENINGKATAN PROFESIONAL PERSONIL
KEPOLISIAN MELALUI MANAJEMEN KARIR,
PENDIDIKAN KEPOLISIAN DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL**

Disusun Oleh:

Inayatulloh
NIM 20402300230



Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 11 Desember 2024

جامعنا سلطان الأصوح الإسلامية
Pembimbing

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si

NIK. 210491028

LEMBAR PENGUJIAN

**MODEL PENINGKATAN PROFESIONAL PERSONIL
KEPOLISIAN MELALUI MANAJEMEN KARIR,
PENDIDIKAN KEPOLISIAN DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL**

Disusun Oleh:
Inayatulloh
NIM 20402300230


Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 11 Desember 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing	Penguji I
 <u>Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si</u> NIK. 210491028	 <u>Prof. Dr. Mulyana, S.E., M.Si</u> NIK. 210490020
	Penguji II
	 <u>Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si</u> NIK. 210492030

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 11 Desember 2024

Ketua Program Pascasarjana


Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIK. 210491028

Pernyataan Keaslian Karya

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Inayatulloh
NIM : 20402300230
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Fakultas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Model Peningkatan Profesional Personil Kepolisian Melalui Manajemen Karir, Pendidikan Kepolisian dan Kompetensi Profesional” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 11 Desember 2024


Inayatulloh
NIM. 2040230023

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Inayatulloh
NIM : 20402300230
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Fakultas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul :

MODEL PENINGKATAN PROFESIONAL PERSONIL KEPOLISIAN MELALUI MANAJEMEN KARIR, PENDIDIKAN KEPOLISIAN DAN KOMPETENSI PROFESIONAL

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti adapelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 11 Desember 2024



Inayatulloh
NIM. 2040230023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen karir dalam mendorong pendidikan kepolisian dan profesionalisme kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori dengan populasi yang terdiri dari seluruh personel Polri/PNS Satuan Brimob Polda Banten, sebanyak 831 SDM. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 132 responden yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling dengan convenience sampling. Analisis data dilakukan dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja personel Satuan Brimob Polda Banten. Selain itu, manajemen karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional. Pendidikan kepolisian ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja serta kompetensi profesional. Selanjutnya, kompetensi profesional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel kepolisian. Temuan ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang pentingnya manajemen karir dan pendidikan kepolisian dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja personel Polri.

Kata Kunci : manajemen karir; pendidikan kepolisian; kompetensi professional; profesionalisme kerja personel

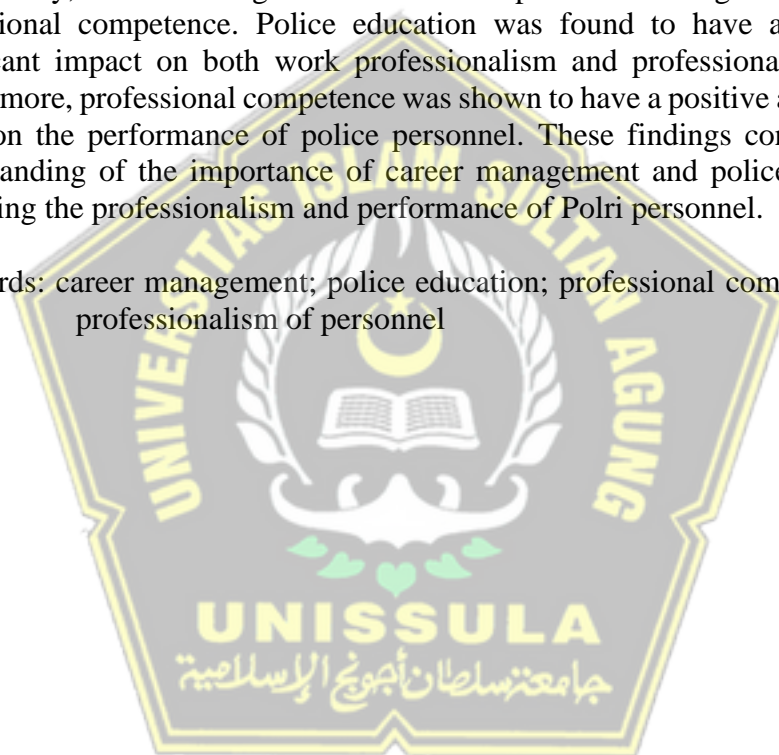


Abstract

This study aims to examine the role of career management in promoting police education and work professionalism. The research uses an explanatory approach with a population consisting of all personnel of the Polri/PNS Brimob Unit, Polda Banten, totaling 831 human resources. A sample of 132 respondents was selected using non-probability sampling with convenience sampling. Data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS) to test the proposed hypotheses.

The results of the study show that career management has a positive and significant impact on the work professionalism of Brimob personnel, Polda Banten. Additionally, career management also has a positive and significant effect on professional competence. Police education was found to have a positive and significant impact on both work professionalism and professional competence. Furthermore, professional competence was shown to have a positive and significant effect on the performance of police personnel. These findings contribute to the understanding of the importance of career management and police education in enhancing the professionalism and performance of Polri personnel.

Keywords: career management; police education; professional competence; work professionalism of personnel



Kata Pengantar

Segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan berbagai rahmat, anugrah, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Thesis dengan judul “Model Peningkatan Profesional Personil Kepolisian Melalui Manajemen Karir, Pendidikan Kepolisian dan Kompetensi Profesional”.

Terselesaikannya Thesis ini adalah wujud karunia-Nya dan tidak lepas dari peran serta berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE. M.Si selaku Dekan FE Unissula yang telah dengan sangat sabar memberikan ilmu yang sangat bermanfaat, memberikan bimbingan dengan penuh komunikatif, kesabaran, semangat dan keteladanan.
2. Prof. Dr. Ibnu Khadjar SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen sekaligus Pembimbing yang telah membantu serta membimbing penulis serta senantiasa memberikan masukan yang berperan besar dalam kelancaran penyelesaian tugas akhir ini.
3. Prof. Dr. Mulyana, S.E., M.Si dan Dr. Budhi Cahyono S.E., M.Si selaku Dosen Penguji yang memberikan masukan serta arahan yang konstruktif.
4. Istri tercinta Rini Ariyani, S.E. dan Anak-anak tersayang Sabrina Zhafira dan Satria Aryatama Nararya yang senantiasa memberikan dukungan dan doa terbaik untuk penulis dalam berproses.
5. Komandan Satuan Brimob Polda Banten Kombes Pol Imam Suhadi, S.I.K., Wakil Komandan Satuan Brimob Polda Banten AKBP Hadi Saepul Rahman, S.I.K., M.M. serta segenap Perwira dan Staf Satuan Brimob Polda Banten atas motivasi dan bantuannya dalam penyelesaian tugas akhir ini.
6. Para Narasumber, Kompol Asep Renggana, S.H., AKP Heri Wiyono, S.H., M.M., Bripta Agus Nurhasan, Bripta M. Ali Akbar, Bripta Arva Dibya Susanto

serta segenap Staf Subagrenmin Satbrimob Polda Banten atas kerjasamanya dalam penyelesaian tugas akhir ini.

7. Rekan – rekan Kelas 79D Magister Manajemen yang telah bersama-sama berjuang dan belajar menyelesaikan studi S2 ini.
8. Seluruh pengelola dan staf administrasi MM FE Unissula yang telah dengan sabar mendampingi, membantu, memfasilitasi kebutuhan penulis selama menempuh studi..
9. Semua pihak dan handai taulan, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan berkontribusi selama proses studi dan penyusunan Thesis ini.

Penulis sangat menyadari segala kekurangan dan keterbatasan dalam proses penyusunan Thesis ini. Semoga Thesis ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Manajemen dan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Semarang, 11 Desember 2024

Penyusun


Inayatulloh
NIM. 2040230023

Daftar Isi

Halaman Pengesahan	ii
LEMBAR PENGUJIAN	iii
Pernyataan Keaslian Karya	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
Abstrak	vi
Abstract	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	2
1.1. Latar Belakang Masalah.....	2
1.2. Perumusan Permasalahan.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1. Kinerja Personil.....	12
2.2. <i>Career Management</i>	14
2.3. Pendidikan Kepolisian.....	17
2.4. Kompetensi profesional	20
2.5. Hubungan Antar Variabel dan Hasil penelitian Terdahulu	22
2.6. Model Empirik Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Jenis Penelitian	28

3.2.	Populasi dan Sampel	28
3.3.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.4.	Variabel dan Indikator	31
3.5.	Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		38
4.1.	Deskripsi Responden	38
4.2.	Analisis Deskriptif Data Penelitian	39
4.3.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	42
4.4.	Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit)	53
4.5.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	55
4.8.	Pembahasan	63
BAB V PENUTUP.....		73
5.1.	Simpulan.....	73
5.2.	Implikasi Teoritis	74
5.3.	Implikasi Manajerial.....	75
5.4.	Keterbatasan Penelitian	78
5.5.	Agenda Penelitian Mendatang.....	78
Daftar Pustaka		80
Lampiran 1 Kuesioner.....		87
Lampiran 2. Deskripsi Responden		91
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Penelitian		92
Lampiran 4. Full Model PLS		94
Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran)		95
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit)		98

Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural) 99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. *Latar Belakang Masalah*

Kepolisian Republik Indonesia memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, bimbingan, dan pelayanan kepada warga, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 13 Undang-Undang No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Salah satu bentuk nyata pelayanan kepada masyarakat adalah dengan menegakkan supremasi hukum, dengan tujuan menciptakan keamanan dan ketertiban melalui peningkatan profesionalisme Polri dalam penyelidikan tindak pidana, dengan manajemen, pengawasan, dan pengendalian yang efektif (Rezki et al., 2022). Pendekatan ini bertujuan untuk mencapai penyelesaian kasus secara komprehensif dan sistem penyelidikan yang efisien. Namun, pelaksanaan tugas sesuai dengan hukum harus didukung oleh integritas moral, dedikasi tinggi, disiplin, dan profesionalisme yang kuat dari anggota Polri itu sendiri. Mereka harus menjalankan tugas dengan baik dan bertanggung jawab.

Saat ini, terdapat kekurangan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri. Hal ini disebabkan oleh persepsi bahwa Polri kadang-kadang tidak responsif, bersikap diskriminatif, dan kurang profesional dalam menangani laporan masyarakat (Saputra & Yuliharsi, 2020). Selain itu, masih terdapat

individu di dalam Polri yang menunjukkan perilaku tidak pantas dalam pelayanan (Rahmawati et al., 2022).

Kinerja kepolisian harus diperhatikan dengan serius untuk menjalankan peran sebagai lembaga penegak hukum (Agustina et al., 2023). Mereka perlu melaksanakan tugas dengan profesionalisme, objektivitas, proporsionalitas, transparansi, dan akuntabilitas untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan, sambil mendorong polisi berbasis masyarakat yang mendorong patuh pada hukum. Selain itu, polisi juga harus mampu memberikan pelayanan dan perlindungan sebagaimana tercermin dalam visi dan misi Polri sendiri.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat dipandang sebelah mata. Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang menopang kesuksesan suatu institusi. Keberhasilan dalam mengelola anggota tidak hanya berdampak pada kinerja dan profitabilitas organisasi, tetapi juga pada kelangsungan hidupnya (Hongal & Kinange, 2020). Pimpinan harus memahami bahwa untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas, anggota perlu dilibatkan secara aktif. Mereka bukan hanya menjadi penentu utama dalam implementasi perubahan, tetapi juga memiliki peran signifikan dalam merencanakan perubahan tersebut.

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.

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), SESPI MMA (Sekolah Staf dan Pimpinan Pertama), SESPI MEN (Sekolah Staf dan Pimpinan Menengah), SESPI MPTI (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).

Perbedaan penelitian juga terdapat pada hasil penelitian terkait manajemen pengembangan karir terhadap kinerja (Al Rinadra et al., 2023) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan sebaliknya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Aromea et al., 2019). Sehingga untuk menengahi gap tersebut, kompetensi profesional kepolisian diajukan sebagai variable pemediasi.

Kompetensi profesional kepolisian mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan oleh anggota kepolisian untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif dan profesional (Bondarenko et al., 2023). Setiap anggota Polri bertanggung jawab untuk menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar profesi kepolisian yang ditetapkan. Dalam konteks ini, penguasaan terhadap wawasan dan keterampilan sangat penting, mengingat banyaknya peraturan dan undang-undang yang mengatur praktik

kepolisian. Anggota Polri yang memiliki keterampilan dasar yang kuat dan bekerja dengan dedikasi tinggi cenderung menganut prinsip-prinsip kerja yang teguh serta menunjukkan perilaku yang dapat menjadi teladan bagi masyarakat. Hal ini membantu membangun citra positif Polri di mata masyarakat, sehingga keberadaan mereka memberikan manfaat yang dirasakan, dicintai, disukai, dan dipercayai oleh masyarakat. Akibatnya, terbentuklah kemitraan yang erat antara Polri dengan masyarakat, sesuai dengan visi Kapolri Jenderal Listyo Sigit Prabowo.

Kapolri menekankan bahwa setiap anggota Polri harus memiliki tiga kompetensi utama: kompetensi leadership untuk memimpin dengan bijaksana dan menginspirasi tim, kompetensi teknis untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan profesional, serta kompetensi etika untuk menjunjung tinggi integritas dan moralitas dalam setiap tindakan mereka. Dengan menguasai ketiga kompetensi ini, anggota Polri dapat lebih efektif dalam melindungi dan melayani masyarakat, serta memperkuat hubungan positif antara kepolisian dan komunitas yang mereka layani.

1.2. Perumusan Permasalahan

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terkait peran pengembangan karir pada kinerja SDM maka dapat di susun permasalahan penelitian dalam penelitian ini yaitu “ profesionalisme personil kepolisian melalui manajemen karir, pendidikan kepolisian dan kompetensi profesional kepolisian”. Sehingga dengan demikian permasalahan penelitian yang muncul adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh manajemen karir terhadap Profesionalisme Kerja Personil kepolisian?
- 2) Bagaimana pengaruh manajemen karir terhadap kompetensi profesional kepolisian?
- 3) Bagaimana pengaruh Pendidikan kepolisian terhadap profesionalisme kerja personil kepolisian?
- 4) Bagaimana pengaruh Pendidikan kepolisian terhadap kompetensi profesional kepolisian?
- 5) Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap profesionalisme kerja personil kepolisian?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran manajemen karir dalam mendorong Pendidikan kepolisian dan profesionalisme kerja dengan rincian sebagaimana berikut :

- 1) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh Manajemen karir terhadap profesionalisme kerja personil kepolisian
- 2) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh manajemen karir terhadap Kompetensi profesional kepolisian.
- 3) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh cterhadap profesionalisme kerja personil kepolisian.
- 4) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh Pendidikan kepolisian terhadap kompetensi profesional kepolisian.

- 5) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh kompetensi profesional terhadap Profesionalisme kerja personil kepolisian.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang dapat diidentifikasi berdasarkan tujuan dan rinciannya:

1. Kontribusi pada Teori. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori tentang pengembangan kompetensi profesional kepolisian melalui penataan akrier personil dan Pendidikan teknis kepolisian dan dampaknya terhadap profesionalisme kerja personil. Dengan menganalisis pengaruh-pengaruh ini secara empiris, penelitian dapat memperkaya pemahaman kita tentang dinamika dalam organisasi yang spesifik seperti instansi militer dan kepolisian.
2. Implikasi Manajerial dan Praktis.
 - a. Bagi praktisi dan manajer di lingkungan kepolisian. Mereka dapat memanfaatkan temuan tentang pengaruh kompetensi profesional kepolisian melalui penataan akrier personil dan Pendidikan teknis kepolisian dan dampaknya terhadap profesionalisme kerja personil.
 - b. Bagi Organisasi. Temuan dari penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan kebijakan organisasi yang lebih efektif, baik dalam hal manajemen karir, manajemen kinerja, maupun pengelolaan kompetensi sosial.

- c. Bagi peneliti yang akan datang. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan metodologi penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Kinerja Personil*

Kinerja menurut Rivai, (2018) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja Personel adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang Personel dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang ia berikan (Mangkat et al., 2019).

Kinerja merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dan perilaku sesuai dengan yang diharapkan dari mereka (Sopiah et al., 2020). Menurut (Uddin et al., 2019) kinerja adalah hasil dari kerja dan perilaku seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu, biasanya dalam satu tahun. Pendapat (Mangkunegara, 2015) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian dalam hal kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Secara umum, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, menurut (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) terbagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari individu pegawai, seperti kemampuan intelektual, disiplin, pengalaman, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal adalah dukungan lingkungan

kerja, seperti gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan sistem manajemen di perusahaan.

Definisi kinerja personel kepolisian dapat bervariasi tergantung pada konteks dan perspektif yang digunakan (Rezki et al., 2022). Secara umum, kinerja personel kepolisian mengacu pada kemampuan dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan penegakan hukum, pemeliharaan ketertiban, pencegahan kejahatan, dan pelayanan masyarakat (Hidayat & Agustina, 2020). Kinerja personel kepolisian sering kali diukur melalui berbagai metrik, termasuk penangkapan pelaku kejahatan, penyelesaian kasus, respons terhadap panggilan darurat, kepatuhan terhadap prosedur dan protokol, serta interaksi positif dengan masyarakat (Arif, 2021).

Definisi kinerja personel kepolisian juga dapat mencakup aspek-aspek seperti integritas, profesionalisme, kerjasama tim, dan penerapan prinsip-prinsip hukum yang adil dan berkeadilan (Rahmawati et al., 2022). Untuk mengukur kinerja, (Sedarmayanti, 2017) menyarankan beberapa indikator yang mencakup kriteria seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan, dan hubungan antarpribadi.

Dapat disimpulkan bahwa, kinerja personel kepolisian mengacu pada kemampuan dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan penegakan hukum, pemeliharaan ketertiban, pencegahan kejahatan, dan pelayanan masyarakat. Sedangkan indikator

yang digunakan adalah menyarankan beberapa indikator yang mencakup kriteria seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan, dan hubungan antarpribadi (Sedarmayanti, 2017).

2.2. Career Management

Pengembangan Karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori baik oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pun pihak lainnya (Al Rinadra et al., 2023). Tujuan pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang.

Menurut (Fahmi & Ali, 2022) tujuan pengembangan karir adalah organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai. Pengembangan karier merupakan rangkaian langkah dan posisi yang dijalani oleh seseorang selama masa kerjanya, melalui pendidikan dan pelatihan di lingkungan perusahaan (Handoko & Handoko, 2018). Tujuan utama dari pengembangan karier sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan (Fouad et al., 2023).

Pengembangan karier menjadi langkah penting karena upaya yang keras dalam meningkatkan karir dapat membantu karyawan mencapai posisi

yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karier karyawan dimulai sejak awal bekerja hingga akhir masa jabatannya, dengan harapan untuk meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. Pengembangan karyawan juga termasuk dalam upaya promosi ke posisi yang lebih tinggi (Akhmal et al., 2019).

Menurut Al Rinadra et al (2023) pengembangan karyawan adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, bakat, minat, dan perilaku karyawan. Yulizar et al (2020) menjelaskan bahwa sarana pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan, pengalaman, serta teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah agar seseorang dapat bekerja lebih baik. Sedangkan Prakosa (2023) menjelaskan bahwa pengembangan adalah proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil dalam pekerjaan saat ini maupun di masa depan. Sementara itu, Handoko & Handoko (2018) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah upaya individu untuk meningkatkan diri demi mencapai sukses dalam karier.

Menurut (Siagian, 1997) terdapat tujuh faktor yang memengaruhi pengembangan karier seseorang, termasuk prestasi kerja yang memuaskan, pengakuan dari pihak lain, kesetiaan pada organisasi, dukungan dari atasan dan sponsor, dukungan dari rekan kerja, kesempatan untuk tumbuh, serta keputusan untuk berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Siagian (2014) juga menyebutkan beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan

dalam pengembangan karier, seperti perlakuan yang adil dalam berkarier, perhatian dari atasan langsung, informasi tentang peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan.

Pengembangan karier adalah kondisi di mana seseorang mengalami peningkatan status dalam suatu organisasi melalui jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut yang melibatkan kombinasi dari kebutuhan pelatihan untuk masa depan dan perencanaan sumber daya manusia (Shaito, 2019). Dari perspektif pegawai atau karyawan, pengembangan karier memberikan gambaran tentang jalur karir yang mungkin dihadapi di masa depan dalam organisasi, serta menunjukkan komitmen jangka panjang organisasi terhadap karyawan atau pegawainya (Gupta, 2019).

Pengembangan karier kepolisian adalah proses yang dirancang untuk membantu personel kepolisian merencanakan, mengembangkan, dan memajukan karier mereka di dalam institusi kepolisian. Ini mencakup berbagai kegiatan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi personel kepolisian agar mereka dapat mengambil peran dan tanggung jawab yang lebih besar dalam penegakan hukum dan pelayanan masyarakat (Setiadi et al., 2016). Selain itu, pengembangan karier kepolisian juga mencakup identifikasi jalur karir yang jelas, pelatihan dan pembinaan, penilaian kinerja, promosi, dan pengakuan atas pencapaian serta kontribusi personel kepolisian dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Yulizar et al., 2020). Ini bertujuan untuk

meningkatkan profesionalisme, kinerja, dan kepuasan kerja personel kepolisian, serta memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Sehingga disimpulkan bahwa pengembangan karier kepolisian adalah proses yang dirancang untuk membantu merencanakan, mengembangkan, dan memajukan karier mencakup berbagai kegiatan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi kepolisian agar mereka dapat mengambil peran dan tanggung jawab yang lebih besar dalam penegakan hukum dan pelayanan masyarakat. Secara umum, perjalanan karier seseorang dapat dikelompokkan ke dalam empat tahap: penajakan, pemantapan, pemeliharaan, dan kemungkinan kemunduran (Shaito, 2019).

2.3. Pendidikan Kepolisian

Pelatihan merujuk pada suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang terorganisir dan sistematis (Sloan & Paoline, 2021). Karyawan operasional diberikan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan teknik pengerjaan dan keterampilan yang spesifik demi mencapai tujuan tertentu. (Napitupulu, 2020) juga memberikan definisi serupa, menyebutkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses di mana individu memperoleh kemampuan tertentu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dianggap terkait erat dengan berbagai tujuan organisasi dan dapat diartikan secara luas atau sempit.

Definisi lain yang disampaikan oleh (Fardaniah Abdul Aziz & Ahmad,

2011) menggambarkan pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis untuk mengubah perilaku para pegawai dalam satu arah, dengan tujuan meningkatkan pencapaian tujuan organisasional. Ramli et al (2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan menyeluruh, mencakup fungsi perencanaan, pengaturan, pengendalian, dan penilaian kegiatan umum atau latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai.

Sesuai dengan Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Polri, pelatihan diartikan sebagai upaya atau proses untuk memberikan, memelihara, dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan, dengan metode yang lebih mengutamakan praktek agar mahir atau terbiasa melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Dalam konteks kepolisian, pelatihan fungsi operasional Kepolisian ditujukan untuk meningkatkan kemampuan operasional, termasuk fungsi intelijen dan keamanan (intelkam), reserse kriminal, samapta, lalu lintas, bimbingan masyarakat (bimmas), dan narkoba.

Pendidikan kepolisian mencakup kurikulum akademis yang memberikan dasar teori dan pengetahuan tentang berbagai aspek penegakan hukum, hukum pidana, etika kepolisian, hak asasi manusia, dan isu-isu sosial. Pendidikan ini biasanya dilakukan di akademi kepolisian atau institusi pendidikan tinggi yang menawarkan program khusus di bidang kepolisian dan ilmu kepolisian. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang peran dan fungsi kepolisian dalam masyarakat serta

membangun dasar intelektual yang kuat bagi personel kepolisian.

Pelatihan kepolisian lebih berfokus pada pengembangan keterampilan praktis yang diperlukan dalam situasi sehari-hari di lapangan. Pelatihan ini meliputi penggunaan senjata api, teknik bela diri, penanganan situasi darurat, teknik investigasi, prosedur penangkapan, serta keterampilan komunikasi dan negosiasi. Pelatihan kepolisian seringkali mencakup simulasi dan latihan praktis untuk mempersiapkan personel menghadapi berbagai situasi yang mungkin mereka temui saat bertugas. Pelatihan ini berfungsi untuk memastikan bahwa personel kepolisian memiliki kesiapan fisik dan mental yang memadai serta mampu menerapkan pengetahuan mereka secara praktis di lapangan.

Sehingga disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan kepolisian adalah serangkaian program yang dirancang untuk membekali personel kepolisian dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Beberapa indikator metode pelatihan mencakup ketertarikan pada metode yang digunakan, harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan, fasilitas ruangan praktek yang memadai, dan kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan (M. S. P. Hasibuan, 2014).

2.4. Kompetensi professional

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Setyanti, 2020). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Suhadi et al., 2014).

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Karyono et al., 2020) Tiga klasifikasi dimensi dan komponen kompetensi individu; yaitu: (a) kompetensi intelektual, (b) kompetensi emosional, dan (c) kompetensi sosial (Spencer, L & Spencer, S, 1993). Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik (Sabuhari et al., 2020).

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu yang secara kausal terkait dalam memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk menempati posisi dan mengandung aspek pengetahuan, keterampilan, atau karakteristik kepribadian yang mampu mempengaruhi kinerja (June et al., 2013). Kompetensi terdiri dari lima jenis karakteristik kompetensi: Motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan dan memiliki keterkaitan

dengan kinerja unggul dalam melakukan pekerjaan (Spencer, L & Spencer, S, 1993).

Kompetensi profesional kepolisian mencakup serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi landasan bagi anggota kepolisian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan profesional. Ini mencakup pemahaman mendalam tentang undang-undang, peraturan, dan prosedur yang terkait dengan tugas kepolisian, serta keterampilan investigasi yang memungkinkan mereka mengumpulkan dan menganalisis bukti dengan cermat. Kemampuan komunikasi yang baik, baik secara lisan maupun tertulis, menjadi aspek penting, terutama dalam situasi yang mungkin bersifat konfrontatif.

Selain itu, anggota kepolisian perlu memiliki kemampuan penilaian dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, selaras dengan aturan dan hukum yang berlaku. Menguasai keterampilan teknis seperti penggunaan peralatan kepolisian, teknik pengamanan, dan taktik penanggulangan keadaan darurat juga menjadi bagian integral dari kompetensi profesional. Etika tinggi dan integritas dalam menjalankan tugas adalah landasan utama, seiring dengan kemampuan manajemen konflik dan kemampuan bekerja dalam tim.

Kompetensi profesional kepolisian terus beradaptasi dengan dinamika masyarakat dan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan bahwa anggota kepolisian selalu siap menghadapi tugas dan tantangan baru yang muncul, menjaga

kepercayaan masyarakat, dan memenuhi peran mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban.

Disimpulkan bahwa kompetensi profesional kepolisian merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan oleh anggota kepolisian untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan profesional. Ini mencakup berbagai aspek yang mencerminkan kemampuan anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas kepolisian, menjaga keamanan, dan menegakkan hukum. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan.

2.5. Hubungan Antar Variabel dan Hasil penelitian Terdahulu

2.5.1. Pengaruh Manajemen karir terhadap Kinerja Personil Kepolisian

Pengembangan dan manajemen karir ditemukan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja (Aina & Atan, 2020). Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Nuriman, 2021). Pengembangan karir memiliki dampak positif pada kinerja karyawan (Widisono et al., 2021).

Pengembangan karir memiliki dampak positif pada kinerja karyawan (Wau & Purwanto, 2021). Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Febrianti et al., 2020). Kesimpulan dari rangkaian pernyataan tersebut adalah bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan karir sebagai strategi untuk

meningkatkan produktivitas dan hasil kerja dari perspektif berbagai penelitian yang disebutkan.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah sebagaimana berikut :

H1 : Manajemen karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Kerja Personil Satuan Brimob Polda Banten.

2.5.2. Pengaruh Manajemen karir terhadap Kompetensi Profesional

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran dalam pembentukan kompetensi professional (Rajab, 2021). Sudi oleh (Fahmi & Ali, 2022) menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan manajerial secara signifikan meningkatkan kompetensi profesional karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa individu yang secara aktif terlibat dalam pengembangan karir memiliki tingkat keterampilan yang lebih tinggi dan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang tidak terlibat dalam program semacam itu. Selain itu, hasil studi ini juga menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Penelitian lain oleh (Pramukti, 2019) menyoroti pentingnya mentoring dalam pengembangan karir dan dampaknya terhadap kompetensi profesional. Studi ini menemukan bahwa bimbingan dari mentor yang berpengalaman dapat membantu individu mengembangkan pengetahuan

dan keterampilan yang spesifik, serta memberikan panduan karir yang berharga.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah sebagaimana berikut :

H2 : Manajemen karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional

2.5.3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian terhadap Kinerja Personil Kepolisian

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Pendidikan Kepolisian dan Profesionalisme Personil Kepolisian (Nguyen & Duong, 2020). Sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan alat yang efektif untuk kesuksesan baik secara pribadi maupun organisasional (Laing, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja kerja (Niati et al., 2021). Dari penelitian kami, terlihat bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pelatihan karyawan dan kinerja (Onyango & Wanyoike, 2014).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah sebagaimana berikut :

H3 : Pendidikan Kepolisian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme personil Satuan Brimob Polda Banten

2.5.4. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian terhadap Kompetensi Profesional Kepolisian

Penelitian (Napitupulu, 2020) menunjukkan hubungan simultan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi. Hasil penelitian oleh (Ramli et al., 2023) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi pegawai. Selanjutnya, pelatihan juga berdampak signifikan pada kompetensi (Subari & Raidy, 2015).

Hasil penelitian terdahulu memberikan hasil bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi (Sari, 2019). Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa semakin tinggi kesuksesan pelaksanaan program pelatihan kerja kepada karyawan, maka semakin tinggi pula peningkatan kompetensi karyawan (Karyono et al., 2020).

Tingkat kompetensi pegawai dikatakan baik apabila perusahaan telah memberikan pelatihan kerja yang baik dan menjaga lingkungan kerja (Sudibya & Utama, 2012). Kompetensi merupakan kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Karyono et al., 2020).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan Kepolisian terhadap kompetensi profesional.

2.5.5. Pengaruh Kompetensi Profesional Kepolisian terhadap Kinerja Personil Kepolisian

Kompetensi memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan, sebagaimana disampaikan oleh (Al Mamun et al., 2019). Chikamai & Makhamara (2021) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Temuan serupa juga diungkapkan oleh (Mulang, 2021) yang menegaskan bahwa kompetensi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja guru.

Penelitian oleh (Ridwan et al., 2020) mencatat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Kristiawan et al., 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional dan kinerja guru. (Subari & Raidy, 2015) menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian (Nugroho & Paradifa, 2020). Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sukmawati et al., 2020). Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja adalah variabel acak yang ekspektasinya terkait dengan pelatihan, semakin sesuai pelatihan

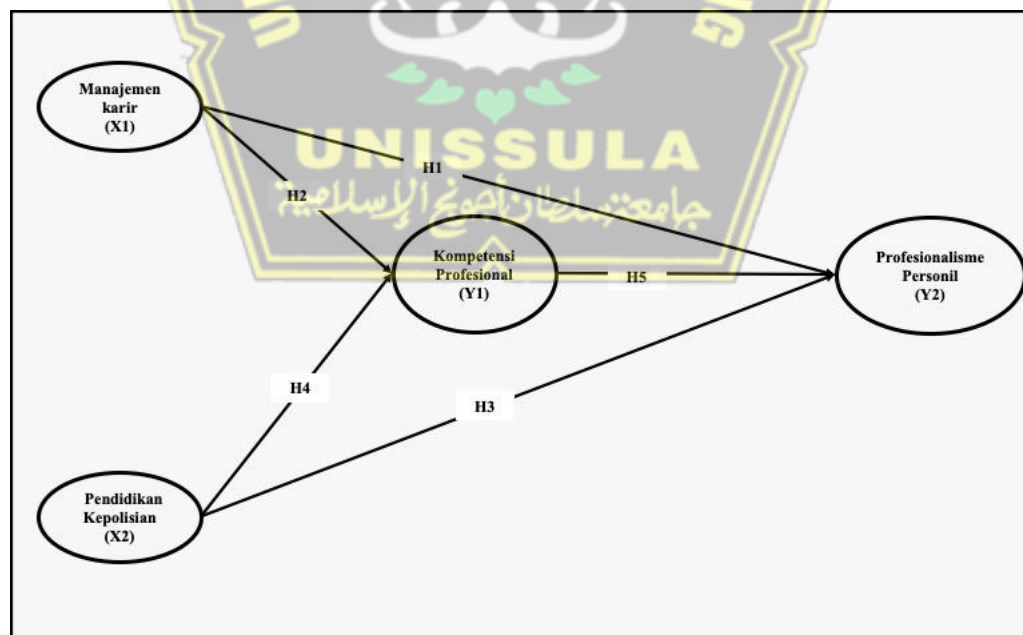
dengan bidang kerja SDM maka akan semakin meningkatkan kinerja SDM (Scarf et al., 2019). Praktik pengelolaan manajemen berkelanjutan di tempat kerja, organisasi harus mengadopsi dan menerapkan pelatihan yang sesuai bagi peningkatan kinerja secara efektif (Elia, 2019; Kumar et al., 2019).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah sebagaimana berikut :

H5 : Kompetensi Profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian

2.6. Model Empirik Penelitian

Model empiric yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagaimana gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam melakukan kajian penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Widodo (2010) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel dengan menguji hipotesis, uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel yaitu profesionalisme personil kepolisian melalui manajemen karir, pendidikan kepolisian dan kompetensi profesional kepolisian. Peneliti memilih metode ini bertujuan agar hasil dari penelitian ini bisa diterapkan langsung pada organisasi dimana Peneliti bekerja.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki karakteristik yang khas yang mendiami suatu wilayah (Sugiyono, 1999). Melalui penelitian yang dilakukan, populasi yang digunakan sebagai objek penelitian adalah seluruh personil Polri/PNS Satuan Brimob Polda Banten sebanyak 831 SDM.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diperlukan untuk mewakili keseluruhan populasi (Ghozali, 2018). Penting untuk memastikan bahwa sampel mencerminkan karakteristik populasi guna mengurangi kesalahan yang terkait dengan pengambilan sampel. Menurut (Hair et al., 2020) teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang

akan diteliti terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Hair, 2021). Dikarenakan jumlah yang cukup besar maka jumlah responden dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin mempersyaratkan anggota populasi diketahui jumlahnya.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diijinkan.

Penelitian menggunakan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 0,05 %.

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan ukuran sampel adalah sebagai berikut :

$$\text{Slovin} = \frac{831}{1 + (831 * 0,0064)} = \frac{831}{1+5,318} = \frac{831}{6,318} = 132$$

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas maka sample dalam penelitian ini berjumlah 132 responden yang akan diambil dari personil Polri/PNS Satuan Brimob Polda Banten.

Tehnik pengambilan sample menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling* (Hair, 2021). *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel sedangkan

Convenience sampling adalah teknik di mana sampel dipilih berdasarkan ketersediaannya, yaitu sampel diambil karena mudah ditemukan pada tempat dan waktu tertentu (Hair, 2021). Pemilihan teknik *convenience sampling* pada penelitian ini didasarkan pada pertimbangan efisiensi waktu dan biaya, memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan data.

3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a. Data primer yang berasal dari jawaban responden atas angket/ kuesioner yang disebarakan responden. Pertanyaan dalam kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Keputusan menggunakan pertanyaan terbuka atau tertutup dan sangat tergantung dari seberapa jauh si peneliti memahami masalah penelitian (Kuncoro, 2003). Data primer yang akan digali adalah identitas responden serta persepsi responden mengenai variabel-variabel penelitian profesionalisme personil kepolisian melalui manajemen karir, pendidikan kepolisian dan kompetensi professional kepolisian
- b. Data sekunder digunakan untuk mendapatkan data responden yang lebih rinci berdasarkan kuesioner yang terisi. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner/ daftar pertanyaan kepada SDM yang menjadi responden. Mengingat cakupan wilayah yang luas, penyebaran kuesioner dilakukan melalui *Google Form*. Peneliti menganggap metode *mailing system* ini yang paling efisien meskipun kelemahan utama metode ini adalah tingkat respon/ pengembalian kuesioner yang rendah. Namun

untuk mengatasi hal tersebut, peneliti akan melakukan aksi tindak lanjut (*Follow Up Action*), yakni melakukan komunikasi secara *face to face* agar setiap responden dapat memberikan data yang peneliti perlukan. Dengan demikian diharapkan pengolahan data dapat dilakukan sesuai waktu yang diperlukan oleh peneliti.

Selain itu, Peneliti juga menggunakan metode dokumentasi. Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang atau variabel-variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya yang sesuai dengan variabilitas yang diteliti yaitu profesionalisme personil kepolisian melalui manajemen karir, pendidikan kepolisian dan kompetensi professional kepolisian

3.4. Variabel dan Indikator

Bagian ini menampilkan definisi dan indicator dari masing masing variable yang diteliti dalam penelitian ini adalah profesionalisme personil kepolisian melalui manajemen karir, pendidikan kepolisian dan kompetensi professional kepolisian

Tabel 3.2
Definisi Operasional dan Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Profesionalisme kerja kepolisian kemampuan dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan penegakan hukum, pemeliharaan ketertiban, pencegahan kejahatan, dan pelayanan masyarakat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas, 2. kuantitas, 3. ketepatan waktu, 4. efektivitas biaya, 5. tingkat pengawasan yang diperlukan, 6. hubungan antarpribadi 	(Sedarmayanti, 2017)

2. Manajemen karier kepolisian proses yang dirancang untuk membantu merencanakan, mengembangkan, dan memajukan karier
1. penjajakan karier (Shaito, 2019)
 2. pemantapan karier
 3. pemeliharaan karier
 4. kemungkinan kemunduran karier
3. Pendidikan kepolisian adalah serangkaian program yang dirancang untuk membekali personel kepolisian dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif.
1. ketertarikan pada metode yang digunakan, (M. S. P. Hasibuan, 2014)
 2. harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan,
 3. fasilitas ruangan praktek yang memadai,
 4. kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan.
4. Kompetensi profesional kepolisian kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan oleh anggota kepolisian untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan profesional.
1. pengetahuan, (M. S. P. Hasibuan, 2014)
 2. ketrampilan
 3. kemampuan

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah permodelan persamaan *structural* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Pendekatan ini digunakan karena pendugaan variabel *latent* dalam PLS adalah sebagai *exact* kombinasi linier dari indikator, sehingga mampu menghindari masalah *indeterminacy* dan menghasilkan skor komponen yang tepat. Di samping itu metode analisis PLS *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut:

3.6.1. Spesialisasi Model.

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

- a. *Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestasinya.
- b. *Inner Model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unitvarian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model. Inner model yang diperoleh adalah :

$$\eta_1 = \gamma_{1.1} \xi_1$$

$$\eta_2 = \gamma_{2.1} \xi_1 + \gamma_{2.3} \xi_3 + \beta_{2.1} \eta_1$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregasi dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*).

3.6.2. Evaluasi Model

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur

bootstrapping. *Outer model* dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan :

1. *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 1 sampai 4 indikator.
2. *Discriminant Validity* yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of Avarage Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

3. *Composit Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*. Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

Inner model diukur menggunakan *R-square* variable laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevante* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q\text{-square} > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai $Q\text{-square} \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2)\dots(1-Rp^2)$$

Dimana $(1-R1^2)(1-R2^2)\dots(1-Rp^2)$ adalah *R-square* eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan *R-Square* untuk konstruk endogen (dependen), *Q-square* test untuk relevansi prediktif, *t-statistik* dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Uji *t* digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah langkah pengujiannya adalah :

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

a) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat

$H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat

2) Menentukan *level of significance* : $\alpha = 5$ pengujian tabel t dua sisi (two tailed) nilai $t^{\text{tabel}} = 1,99$ atau 2

$$Df = (\alpha; n-k)$$

Pengujian menggunakan pengujian dua sisi dengan probabilitas (α) 0,05 dan derajat bebas pengujian adalah

$$Df = (n-k)$$

$$= (68-4)$$

$$= 64$$

sehingga nilai t tabel untuk df 45 tabel t pengujian dua sisi (*two tailed*) ditemukan koefisien sebesar 1,99 atau dibulatkan menjadi 2.

3) Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima bila } -t^{\text{tabel}} \leq t^{\text{hitung}} \leq t^{\text{tabel}}$$

$$H_0 \text{ ditolak artinya } H_a \text{ diterima bila } t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}} \text{ atau } t^{\text{hitung}} \leq -t^{\text{tabel}}$$

3.6.4. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskannya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan dalam penelitian untuk menggambarkan karakteristik atau profil partisipan yang terlibat dalam studi. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait profil partisipan atau responden penelitian. Responden penelitian ini adalah Polri Satuan Brimob Polda Banten sebanyak 132 personil. Data responden diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian pada tanggal 15 - 24 Oktober 2024. Deskripsi ini berisi informasi yang relevan tentang bagaimana karakteristik responden dipandang dari aspek jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Hasil pengolahan data kuesioner terkait deskripsi responden disajikan pada Tabel 4.1.

Karakteristik responden penelitian dengan total sampel sebanyak 132 orang menunjukkan mayoritas adalah pria, yaitu sebanyak 126 orang (95,45%), sementara wanita hanya berjumlah 6 orang (4,54%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada dalam rentang 31-40 tahun (40,9%), diikuti usia 21-30 tahun (26,5%), 41-50 tahun (19,7%), dan 51-60 tahun (12,9%). Dari segi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK (40,9%), diikuti oleh lulusan S1 (38,6%), Diploma (17,4%), dan S2 (3,0%). Sementara itu, lama bekerja menunjukkan mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 0-10

tahun (42,4%), disusul oleh mereka yang telah bekerja selama 11-20 tahun (34,8%), 21-30 tahun (13,6%), dan lebih dari 30 tahun (9,1%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah tenaga kerja pria dengan usia produktif, memiliki pendidikan menengah hingga tinggi, dan pengalaman kerja yang cukup beragam. Hal ini memberikan gambaran mengenai keragaman tenaga kerja yang menjadi subjek penelitian.

Tabel 4.1 Gambaran Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Total Sampel n=132	
		Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Pria	126	95.45
	Wanita	6	4.54
2.	Usia		
	21 - 30 tahun	35	26.5
	31 - 40 tahun	54	40.9
	41 - 50 tahun	26	19.7
	51 - 60 tahun	17	12.9
3.	Pendidikan		
	SMA/SMK	54	40.9
	Diploma	23	17.4
	S1	51	38.6
	S2	4	3.0
4.	Lama Bekerja		
	0 - 10 tahun	56	42.4
	11 - 20 tahun	46	34.8
	21 - 30 tahun	18	13.6
	> 30 tahun	12	9.1

Sumber: olah data peneliti (2024)

4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan dan meringkas karakteristik dasar dari data yang dikumpulkan. Tujuan utamanya adalah memberikan gambaran awal mengenai pola atau tren dalam data, sehingga dapat memahami distribusi dan sifat-sifat data sebelum masuk ke dalam analisis yang lebih kompleks.

Deskripsi variabel dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu: kategori rendah, skor = 1,00 – 2,33 , kategori sedang, skor = 2,34 – 3,66 dan kategori tinggi/baik, dengan skor 3,67 – 5,00. Deskripsi variabel secara lengkap terlihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
a	Manajemen Karir		
	5. Penjajakan karier	3.95	0.69
	6. Pemantapan karier	3.94	0.76
	7. Pemeliharaan karier	3.87	0.78
	8. Kemungkinan kemunduran karier	3.85	0.67
	Mean Variabel	3.90	
b	Pendidikan kepolisian		
	1. Ketertarikan pada metode yang digunakan	3.80	0.74
	2. Harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan	3.88	0.75
	3. Fasilitas ruangan praktek yang memadai	3.84	0.72
	4. Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan	3.80	0.75
	Mean Variabel	3.83	
c	Kompetensi Profesional		
	1. Pengetahuan	3.90	0.93
	2. Keterampilan	3.88	0.84
	3. Kemampuan	3.96	0.77
	Mean Variabel	3.91	
d	Profesionalisme Kerja		
	1. Kualitas	3.93	0.66
	2. Kuantitas	4.05	0.64
	3. Ketepatan waktu	4.00	0.63
	4. Efektivitas biaya	4.08	0.58
	5. Tingkat pengawasan yang diperlukan	3.95	0.66
	6. Hubungan antarpribadi	4.02	0.64
	Mean Variabel	4.00	

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai mean data variabel Manajemen Karir secara keseluruhan sebesar 3,90 terletak pada rentang kategori tinggi (3,67 – 5,00).

Artinya, bahwa secara umum responden telah melakukan Manajemen Karir dalam pekerjaannya dengan baik. Hasil deskripsi data pada variabel Manajemen Karir didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Penjajakan karir (3,95) dan terendah adalah indikator Kemungkinan kemunduran karier (3,85).

Pada variabel Pendidikan kepolisian secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,83 terletak pada rentang kategori baik (3,67 – 5,00). Artinya, responden berpandangan bahwa Pendidikan kepolisian yang ada di Satuan Brimob Polda Banten berjalan dengan baik. Hasil deskripsi data pada variabel Pendidikan kepolisian didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah Harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan (3,88) dan dua indikator dengan nilai mean terendah pada indikator Ketertarikan pada metode yang digunakan dan indikator Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan dengan nilai (3,80).

Pada variabel Kompetensi Profesional secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,91 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden berpandangan bahwa implementasi Kompetensi Profesional dalam organisasi termasuk pada kategori baik. Hasil deskripsi data pada variabel Kompetensi Profesional didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Kemampuan (3,96) dan terendah pada indikator Keterampilan (3,88).

Pada variabel Profesionalisme Kerja secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 4,00 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa secara umum anggota memiliki kinerja yang baik. Hasil deskripsi data pada variabel Profesionalisme Kerja didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Efektivitas Biaya (4,08) dan terendah pada indikator Kualitas (3,93).

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) merupakan evaluasi dasar yang dilakukan dalam analisis PLS. Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Cronbach Alpha*.

4.3.1. *Convergent Validity*

Evaluasi model pengukuran variabel laten dengan indikator reflektif dianalisis dengan melihat *convergent validity* setiap indikator. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari nilai loading faktor (*outer loading*) setiap indikator terhadap variabel latennya. Nilai *outer loading* di atas 0,70 sangat direkomendasikan (Ghozali, 2011).

1. Evaluasi Model Pengukuran Variabel Manajemen Karir

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Manajemen Karir irefleksikan melalui empat indikator. Evaluasi *outer model* atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai *outer loading* dari setiap indikator variabel Pendidikan kepolisian sebagai berikut:

Tabel 4.3
Outer Loading Konstruk Manajemen Karir

No	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
X1_1	Penjajakan karir	0.753	Valid

X1_2	Pemantapan karier	0.857	Valid
X1_3	Pemeliharaan karier	0.886	Valid
X1_4	Kemungkinan kemunduran karier	0.720	Valid

Tabel di atas menunjukkan di mana seluruh nilai loading faktor indikator Pendidikan kepolisian memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Pendidikan kepolisian (X1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Penjajakan karier, Pemantapan karier, Pemeliharaan karier, dan Kemungkinan kemunduran karier.

Indikator dengan nilai loading factor tertinggi pada variabel manajemen karir adalah *Pemeliharaan karier*, sedangkan yang terendah adalah *Kemungkinan kemunduran karier*. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya organisasi dalam menjaga keberlanjutan dan stabilitas karir karyawan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap persepsi mereka mengenai manajemen karir. Sebaliknya, *Kemungkinan kemunduran karier*, yang menunjukkan kekhawatiran karyawan terhadap potensi penurunan posisi atau peluang, memiliki kontribusi yang lebih kecil dalam membentuk persepsi tersebut. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa karyawan cenderung lebih menghargai adanya kepastian dan dukungan berkelanjutan terhadap perkembangan karir mereka dibandingkan dengan perhatian terhadap risiko yang mungkin mereka hadapi. Untuk meningkatkan efektivitas manajemen karir, organisasi disarankan untuk memprioritaskan program yang mendukung stabilitas dan pengembangan karir, sambil tetap memberikan komunikasi yang

transparan untuk meminimalkan kekhawatiran tentang potensi kemunduran karir.

2. Evaluasi Model Pendidikan kepolisian

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Pendidikan kepolisian direfleksikan melalui empat indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Pendidikan kepolisian sebagai berikut:

Tabel 4.4
Outer Loading Konstruk Pendidikan kepolisian

No	Indikator	Outer Loading	Keterangan
X2_1	Ketertarikan pada metode yang digunakan	0.721	Valid
X2_2	Harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan	0.908	Valid
X2_3	Fasilitas ruangan praktek yang memadai	0.875	Valid
X2_4	Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan	0.832	Valid

Tabel dan gambar di atas menunjukkan di mana seluruh nilai loading faktor indikator Pendidikan kepolisian memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Pendidikan kepolisian (X2) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indicator yaitu Ketertarikan pada metode yang digunakan, Harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan, Fasilitas ruangan praktek yang memadai, dan Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan.

Indikator dengan nilai loading tertinggi dalam variabel Pendidikan Kepolisian adalah *Harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan*,

sedangkan indikator dengan nilai loading terendah adalah *Ketertarikan pada metode yang digunakan*. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas pendidikan kepolisian lebih banyak ditentukan oleh kemampuan program untuk menyelaraskan kegiatan lapangan secara berkelanjutan, yang mencerminkan relevansi dan penerapan praktisnya dalam dunia kerja. Sebaliknya, metode yang digunakan dalam proses pendidikan memiliki daya tarik yang lebih rendah bagi peserta, yang dapat mengindikasikan perlunya inovasi atau penyesuaian dalam pendekatan pengajaran agar lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan kepolisian dapat difokuskan pada penguatan relevansi kegiatan lapangan sekaligus mengevaluasi dan memperbarui metode pengajaran agar lebih menarik dan efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran.

3. Evaluasi Model Pengukuran Variabel Kompetensi Profesional

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Kompetensi Profesional direfleksikan melalui tiga indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Kompetensi Profesional sebagai berikut:

Tabel 4.5
Outer Loading Konstruk Kompetensi Profesional

No	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Y1_1	Pengetahuan	0.848	Valid
Y1_2	Keterampilan	0.790	Valid
Y1_3	Kemampuan	0.823	Valid

Tabel di atas menunjukkan di mana seluruh nilai loading faktor indikator Kompetensi Profesional memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Kompetensi Profesional (Y1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan.

Indikator dengan nilai loading tertinggi adalah Pengetahuan, sementara indikator dengan nilai loading terendah adalah Keterampilan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengetahuan menjadi komponen yang paling dominan dalam merepresentasikan variabel yang diteliti, menunjukkan bahwa pemahaman konsep, teori, dan informasi yang relevan memiliki peran signifikan dalam mendukung kinerja individu atau organisasi. Sebaliknya, rendahnya nilai loading pada keterampilan menunjukkan bahwa aspek ini, meskipun penting, mungkin belum sepenuhnya dikembangkan atau diaplikasikan secara optimal oleh responden. Kondisi ini dapat mengarah pada kebutuhan untuk memperkuat program pelatihan praktis atau pelatihan berbasis aplikasi yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, sehingga mampu mendukung keseimbangan antara pengetahuan teoretis dan keterampilan praktis dalam meningkatkan hasil yang diharapkan.

4. Evaluasi Model Pengukuran Variabel Profesionalisme Kerja

Pengukuran variabel Profesionalisme Kerja dalam hal ini direfleksikan melalui enam indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat

dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Profesionalisme Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6
Outer Loading Konstruk Profesionalisme Kerja

No	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Y2_1	Kualitas	0.747	Valid
Y2_2	Kuantitas	0.817	Valid
Y2_3	Ketepatan waktu	0.719	Valid
Y2_4	Efektivitas biaya	0.716	Valid
Y2_5	Tingkat pengawasan yang diperlukan	0.818	Valid
Y2_6	Hubungan antarpribadi	0.809	Valid

Tabel di atas menunjukkan di mana seluruh nilai loading faktor indikator Profesionalisme Kerja memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Profesionalisme Kerja mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Tingkat pengawasan yang diperlukan, dan Hubungan antarpribadi.

Indikator dengan nilai loading tertinggi adalah *Tingkat Pengawasan yang Diperlukan*, sedangkan indikator dengan nilai loading terendah adalah *Efektivitas Biaya*. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat pengawasan memiliki peran yang paling signifikan dalam mencerminkan atau memengaruhi variabel yang diteliti, dibandingkan dengan efektivitas biaya. Hal ini mungkin disebabkan oleh pentingnya pengawasan dalam memastikan kelancaran dan kualitas pelaksanaan kegiatan atau program, yang pada akhirnya berdampak langsung pada hasil yang diharapkan. Sebaliknya, rendahnya nilai loading pada efektivitas biaya dapat menunjukkan bahwa meskipun penting, faktor ini

memiliki pengaruh yang lebih kecil dalam konteks penelitian ini, atau bahwa efisiensi biaya belum menjadi prioritas utama bagi responden. Temuan ini dapat memberikan arahan untuk pengambilan keputusan yang lebih fokus pada penguatan mekanisme pengawasan, sambil tetap mencari peluang untuk meningkatkan efektivitas biaya secara strategis.

Sesuai hasil pengujian validitas konvergen pada setiap variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai pengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.3.2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity yaitu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel laten berbeda dengan konstruk atau variabel lain secara teori dan terbukti secara empiris melalui pengujian statistik. Validitas diskriminan diukur dengan Fornell Lacker Criterion, HTMT, serta *Cross loading*. Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji *Fornell Lacker Criterion*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Fornell-Larcker Criterion* dilakukan dengan melihat nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Uji ini terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel.

Tabel 4.7
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Fornell-Larcker Criterion*

	Kompetensi professional	Manajemen Karir	Pendidikan kepolisian	Profesionalisme Kerja_Personil
Kompetensi professional	0.821			

Manajemen Karir	0.617	0.807		
Pendidikan kepolisian	0.495	0.453	0.837	
Profesionalisme Kerja _Personil	0.627	0.594	0.542	0.772

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Tabel 4.7 menyajikan nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang. Hal ini dapat berarti bahwa seluruh konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik. Oleh karena itu, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

2. Hasil Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)* dilakukan dengan melihat matrik HTMT. Kriteria HTMT yang diterima adalah dibawah 0,9 yang mengindikasikan evaluasi validitas diskriminan diterima.

Tabel 4.8
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Manajemen Karir <-> Kompetensi professional	0.770
Pendidikan kepolisian <-> Kompetensi professional	0.611
Pendidikan kepolisian <-> Manajemen Karir	0.544
Profesionalisme Kerja _Personil <-> Kompetensi professional	0.765
Profesionalisme Kerja _Personil <-> Manajemen Karir	0.701
Profesionalisme Kerja _Personil <-> Pendidikan kepolisian	0.630

Sumber: Olah data peneliti (2024)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam matrik HTMT tidak lebih dari 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *Fornell-Larcker Criterion* dan *HTMT* telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

3. *Cross Loading*

Analisis *cross loading* dalam *Partial Least Squares* (PLS) adalah teknik yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan dalam model struktural. *Cross-loading* mengukur korelasi antara indikator dan konstruk lain yang bukan konstruk utama indikator tersebut. Dalam konteks PLS-SEM, analisis ini penting karena menunjukkan sejauh mana indikator-indikator lebih berkorelasi tinggi dengan konstruk mereka sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Tabel 4.9
Nilai *Cross Loading*

	Kompetensi profesional	Manajemen Karir	Pendidikan kepolisian	Profesionalisme Kerja Personil
X1_1	0.465	0.753	0.385	0.416
X1_2	0.512	0.857	0.333	0.530
X1_3	0.538	0.886	0.365	0.540
X1_4	0.473	0.720	0.393	0.417
X2_1	0.349	0.306	0.721	0.427
X2_2	0.483	0.448	0.908	0.482
X2_3	0.428	0.323	0.875	0.414
X2_4	0.386	0.426	0.832	0.489
Y1_1	0.848	0.586	0.406	0.596
Y1_2	0.790	0.373	0.375	0.476
Y1_3	0.823	0.535	0.437	0.458
Y2_1	0.504	0.458	0.497	0.747
Y2_2	0.529	0.499	0.319	0.817
Y2_3	0.444	0.445	0.536	0.719

Y2_4	0.421	0.373	0.451	0.716
Y2_5	0.493	0.484	0.344	0.818
Y2_6	0.502	0.480	0.353	0.809

Kriteria uji validitas diskriminan yang diberikan yaitu jika setiap indikator memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi pada konstruk utamanya daripada pada konstruk lain, validitas diskriminan dapat dianggap memadai. Berdasarkan hasil pengolahan data yang tersaji pada tabel *cross loading* dapat diketahui bahwa syarat tersebut telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai konsistensi dan kestabilan suatu instrumen pengukuran dalam mengukur suatu variabel atau konstruk tertentu. Uji reliabilitas penting untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran dapat dipercaya dan menghasilkan data yang konsisten. Pengukuran reliabilitas dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) cara yaitu :

a. *Cronbach alpha*

Cronbach's Alpha mengukur reliabilitas internal atau konsistensi internal dari sekumpulan indikator yang membentuk suatu konstruk. Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ maka konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

b. *Composite Reliability*.

Composite Reliability adalah ukuran reliabilitas yang menilai konsistensi internal dari indikator-indikator dengan memperhatikan bobot masing-masing

indikator dalam konstruk. *Composite reliability* menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat *Composite reliability* adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2015)

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

AVE digunakan untuk memvalidasi bahwa konstruk laten memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap indikator-indikatornya, sehingga meningkatkan keyakinan bahwa konstruk tersebut telah diukur secara akurat. Jika nilai AVE > 0,5 maka indikator yang digunakan dalam penelitian reliabel, dan dapat digunakan untuk penelitian. Lebih baik nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

Hasil *Cronbach's Alpha*, *composite reliability*, dan *AVE* antar konstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kompetensi professional	0.759	0.772	0.861	0.673
Manajemen Karir	0.819	0.830	0.881	0.651
Pendidikan kepolisian	0.855	0.864	0.903	0.701
Profesionalisme Kerja Personil	0.863	0.864	0.898	0.596

Sumber: Olah data peneliti (2024)

Tabel 4.10 menunjukkan dari hasil uji reliabilitas masing-masing konstruk dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dari nilai AVE masing-masing konstruk > 0,5, nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* masing-masing konstruk > 0,7.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, secara keseluruhan variabel Kompetensi profesional, Manajemen Karir, Pendidikan kepolisian, Profesionalisme Kerja Personil memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

Atas dasar hasil evaluasi *convergent validity* dan *discriminant validity* dari variabel serta reliabilitas variabel, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dapat dinyatakan valid dan reliabel sebagai pengukur variabel penelitian.

4.4. Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit)

Analisis PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima yaitu R square, dan Q square (Hair et al., 2019).

a. R square

R square menunjukkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen atau endogen lainnya dalam model. Interpretasi R square menurut Chin (1998) yang dikutip (Abdillah, W., & Hartono, 2015) adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh sedang), dan 0,67 (pengaruh tinggi). Berikut hasil koefisien determinasi (R^2) dari variabel endogen disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.11 Nilai R-Square

	R-square
Kompetensi profesional	0.439
Profesionalisme Kerja Personil	0.508

Koefisien determinasi (R-square) yang didapatkan dari model Kompetensi Profesional sebesar 0,439 artinya variabel Kompetensi Profesional dapat dijelaskan 43,9% oleh variabel Manajemen Karir dan Pendidikan kepolisian. Sedangkan sisanya 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (43,9) berada di nilai 0,33 – 0,67, artinya variabel Manajemen Karir dan Pendidikan kepolisian memberikan pengaruh yang cukup besar (moderat) terhadap variabel Kompetensi Profesional .

Nilai R square Profesionalisme Kerja sebesar 0,508 artinya Profesionalisme Kerja dapat dijelaskan 50,8% oleh variabel Manajemen Karir, Pendidikan kepolisian, dan Kompetensi Profesional, sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,508) berada di nilai 0,33 – 0,67, artinya variabel Manajemen Karir, Pendidikan kepolisian, dan Kompetensi Profesional memberikan pengaruh yang cukup besar (moderat) terhadap Profesionalisme Kerja.

b. Q square

Q-Square (Q^2) menggambarkan ukuran akurasi prediksi, yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variabel endogen. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural merupakan ukuran seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Ukuran. Q square di atas 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* atau kesesuaian prediksi model yang baik. Nilai Q square dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu kecil, sedang dan besar, nilai Q square

0,02 – 0,15 dinyatakan kecil, nilai Q square 0,15 – 0,35 dinyatakan sedang dan nilai Q square >0,35 dinyatakan besar (Mirza Soetirto et al., 2023).

Hasil perhitungan nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Nilai Q-square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kompetensi professional	396.000	284.535	0.281
Profesionalisme Kerja Personil	792.000	561.999	0.290

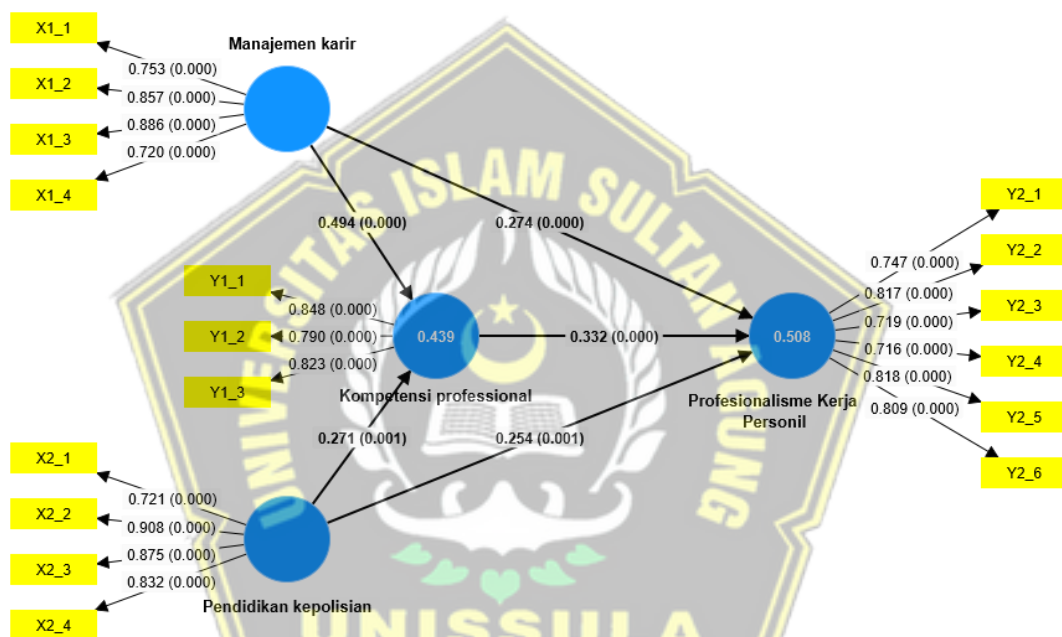
Nilai Q-square (Q²) untuk variabel Kompetensi Profesional sebesar 0,281 berada pada rentang nilai 0,15 – 0,35, sehingga akurasi prediksi terhadap variabel Kompetensi Profesional termasuk cukup baik. Pada variabel Profesionalisme Kerja diperoleh nilai Q-square sebesar 0,290 yang menunjukkan nilai Q square berada pada rentang nilai 0,15 – 0,35, sehingga akurasi prediksi terhadap variabel Profesionalisme Kerja termasuk cukup baik. Kedua nilai Q square berada di atas nilai 0, sehingga dapat dikatakan model memiliki *predictive relevance*. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi atau dinyatakan model struktural *fit* dengan data atau memiliki kesesuaian yang baik.

4.5. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) adalah melihat hubungan antara konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Prosedur tersebut dilakukan sebagai langkah

dalam pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan. Pengujian diperoleh hasil output dari model struktur konstruk *loading factor* yang akan menjelaskan pengaruh konstruk Manajemen Karir, Pendidikan kepolisian, Kompetensi Profesional dan Profesionalisme Kerja.

Pengolahan data digunakan dengan menggunakan alat bantu software *Smart PLS v4.1.0*. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



Gambar 4.5.
Full Model SEM-PLS

Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS 4.1.0* (2024)

4.5.1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas perlu dilakukan sebelum dilakukan tahap pengujian hipotesis. Multikolinieritas merupakan adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi antara variabel bebas atau antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity*.

Statistics (VIF) pada inner VIF. Values. Apabila inner VIF < 5 menunjukkan tidak ada multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
Kompetensi professional -> Profesionalisme Kerja _Personil	1.782
Manajemen Karir -> Kompetensi professional	1.259
Manajemen Karir -> Profesionalisme Kerja _Personil	1.694
Pendidikan kepolisian -> Kompetensi professional	1.259
Pendidikan kepolisian -> Profesionalisme Kerja _Personil	1.389

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF seluruh variabel berada di bawah nilai 5. Artinya, dalam model yang terbentuk tidak dapat adanya masalah multikolinieritas.

4.5.2. Analisis Pengaruh antar Variabel

Pada bagian ini disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan syarat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% = 1,96. Untuk lebih jelasnya pada bagian di bawah ini.

Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompetensi professional -> Profesionalisme Kerja _Personil	0.332	0.330	0.065	5.120	0.000
Manajemen Karir -> Kompetensi professional	0.494	0.495	0.073	6.773	0.000
Manajemen Karir -> Profesionalisme Kerja Personil	0.274	0.277	0.077	3.553	0.000

Pendidikan kepolisian -> Kompetensi profesional	0.271	0.270	0.082	3.312	0.001
Pendidikan kepolisian -> Profesionalisme Kerja _Personil	0.254	0.257	0.075	3.373	0.001

Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS* 4.1.0 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis PLS di atas, selanjutnya dapat disajikan hasil pengujian masing-masing hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya, sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1:

H1: *Manajemen karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Kerja Personil Satuan Brimob Polda Banten*

Pada pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,274. Nilai tersebut membuktikan bahwa Manajemen Karir berpengaruh positif terhadap Profesionalisme Kerja yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (3,553) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Manajemen Karir terhadap Kompetensi Profesional. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ” *Manajemen karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Kerja Personil Satuan Brimob Polda Banten*” dapat **diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2:

H2: *Manajemen karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional*

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,494. Nilai tersebut membuktikan Manajemen Karir berpengaruh positif terhadap Kompetensi Profesional yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (6,773) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh signifikan Manajemen Karir terhadap Profesionalisme Kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ” *Manajemen karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional*” dapat **diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3:

H3: *Pendidikan Kepolisian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme personil Satuan Brimob Polda Banten.*

Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,254. Nilai tersebut membuktikan Pendidikan kepolisian berpengaruh positif terhadap Profesionalisme Kerja. Hal ini juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (3,373) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,001) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Pendidikan kepolisian terhadap Kompetensi Profesional. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ” *Pendidikan Kepolisian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme personil Satuan Brimob Polda Banten* ” dapat **diterima**.

4. Pengujian Hipotesis 4:

H4: *Terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan Kepolisian terhadap kompetensi profesional.*

Pada pengujian hipotesis 4 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,271. Nilai tersebut membuktikan Pendidikan kepolisian berpengaruh positif terhadap Kompetensi Profesional. Temuan tersebut diperkuat dengan hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (3,312) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,001) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Pendidikan kepolisian terhadap Profesionalisme Kerja. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa "*Terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan Kepolisian terhadap kompetensi profesional.*" dapat **diterima**.

5. Pengujian Hipotesis 5:

H5: *Kompetensi Profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian*

Pada pengujian hipotesis 5 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,332. Nilai tersebut membuktikan Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap Profesionalisme Kerja yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (5,120) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesional terhadap Profesionalisme Kerja. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa "*Kompetensi Profesional memiliki*

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian ” dapat diterima.

Hasil uji hipotesis penelitian ini secara keseluruhan dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien	T statistics	P values	Keterangan
1	Manajemen karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Kerja Personil Satuan Brimob Polda Banten	0,274	3.553	0.000	Diterima
2	Manajemen karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional	0.494	6.773	0.000	Diterima
3	Pendidikan Kepolisian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme personil Satuan Brimob Polda Banten	0,254	3.373	0.001	Diterima
4	Terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan Kepolisian terhadap kompetensi profesional	0,271	3,312	0.001	Diterima
5	Kompetensi Profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian	0,332	5,120	0.000	Diterima

Keterangan: Hipotesis diterima jika $t > 1,96$ atau $p < 0,05$

4.7.1. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh variabel Manajemen Karir dan Pendidikan kepolisian terhadap variabel Profesionalisme Kerja melalui variabel intervening,

yaitu variabel Kompetensi Profesional. Hasil uji pengaruh tidak langsung dapat ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Manajemen Karir -> Kompetensi profesional -> Profesionalisme Kerja _Personil	0.164	0.164	0.041	3.961	0.000
Pendidikan kepolisian -> Kompetensi profesional -> Profesionalisme Kerja _Personil	0.090	0.089	0.033	2.751	0.006

Sumber : Olah data hasil penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung pada tabel di atas, diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Manajemen Karir terhadap Profesionalisme Kerja melalui Kompetensi Profesional adalah 0,164 dengan nilai t hitung sebesar 3,961 dan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Manajemen Karir terhadap Profesionalisme Kerja secara tidak langsung melalui Kompetensi Profesional. Artinya, kemampuan Manajemen Karir yang dimiliki anggota dapat meningkatkan Kompetensi Profesional, selanjutnya kompetensi tersebut akan memengaruhi peningkatan kinerja personil.

Hasil terkait pengaruh tidak langsung juga bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Pendidikan kepolisian terhadap Profesionalisme Kerja melalui Kompetensi Profesional adalah 0,090 dengan nilai t hitung sebesar 2,751 dan nilai signifikansi $p=0,006$ ($p>0,05$). Hasil dari pengujian tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh Pendidikan kepolisian terhadap Profesionalisme Kerja secara

tidak langsung melalui Kompetensi Profesional. Pengaruh tidak langsung ini menunjukkan bahwa pendidikan kepolisian akan lebih efektif dalam meningkatkan profesionalisme kerja bila ada peningkatan kompetensi profesional.

Pendidikan kepolisian dirancang untuk membekali calon polisi dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Ketika pendidikan kepolisian efektif maka akan meningkatkan kompetensi profesional. Semakin baik pendidikan yang diberikan, semakin tinggi kompetensi profesional yang dihasilkan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan individu untuk memenuhi standar profesionalisme dalam pekerjaan mereka secara lebih konsisten dan berkualitas.

4.8.Pembahasan

4.8.1. Manajemen karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Kerja Personil Satuan Brimob Polda Banten

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Manajemen Karir memiliki pengaruh positif terhadap Profesionalisme Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin efektif penerapan manajemen karir, semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja yang ditunjukkan oleh personil. Dalam penelitian ini, variabel Manajemen Karir yang direfleksikan melalui empat indikator yaitu Penjajakan karier, Pemantapan karier, Pemeliharaan karier, dan Kemungkinan kemunduran karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Profesionalisme Kerja yang diproyeksikan melalui enam indikator yaitu indikator

Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Tingkat pengawasan yang diperlukan, dan Hubungan antarpribadi.

Indikator pada variabel manajemen karir dengan nilai *loading factor* tertinggi adalah *Pemeliharaan Karier*, sedangkan pada variabel profesionalisme kerja, indikator dengan nilai tertinggi adalah *Tingkat Pengawasan yang Diperlukan*. Hasil ini mengungkapkan bahwa semakin baik pemeliharaan karir yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan pengawasan dalam meningkatkan profesionalisme kerja. Artinya, pemeliharaan karir, yang mencakup dukungan terhadap pengembangan kompetensi, jalur promosi, dan kepastian dalam pertumbuhan karir, berkontribusi secara signifikan terhadap terciptanya kondisi kerja yang profesional. Di sisi lain, kebutuhan akan pengawasan yang tinggi menunjukkan pentingnya pengendalian dan evaluasi yang tepat untuk memastikan bahwa standar profesionalisme tetap terjaga. Korelasi ini mencerminkan bahwa pengelolaan karir yang efektif dapat mendorong peningkatan pengawasan yang lebih terstruktur dan sistematis, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang lebih optimal dan produktif.

Indikator variabel manajemen karir dengan nilai *loading factor* terendah adalah *Kemungkinan Kemunduran Karier*, sementara indikator dengan nilai *loading* tertinggi adalah *Efektivitas Biaya*. Hasil ini mengungkapkan bahwa peningkatan kewaspadaan terhadap potensi kemunduran karir dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas biaya dalam konteks manajemen karir. Artinya, ketika individu atau organisasi lebih waspada terhadap risiko kemunduran karir, mereka cenderung mengelola sumber daya dengan lebih

hati-hati dan efisien, sehingga biaya yang dikeluarkan untuk mendukung pengelolaan karier menjadi lebih efektif. Hal ini dapat mencerminkan bahwa strategi pencegahan terhadap risiko karier tidak hanya membantu menjaga stabilitas karier tetapi juga mendukung pengelolaan anggaran yang lebih baik, yang penting untuk mencapai tujuan pengembangan karier secara berkelanjutan.

Dapat disimpulkan bahwa pengelolaan karir yang efektif akan meningkatkan profesionalisme dalam bekerja. Penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yaitu (Aina & Atan, 2020)(Nuriman, 2021)(Widisono et al., 2021)(Wau & Purwanto, 2021)(Febrianti et al., 2020).

4.8.2. Manajemen karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional

Pengujian hipotesis 2 membuktikan Manajemen Karir berpengaruh positif terhadap Kompetensi Profesional yang artinya semakin baik manajemen karir akan semakin baik kompetensi profesionalnya. Variabel Manajemen Karir direfleksikan melalui empat indikator yaitu Penjajakan karier, Pemantapan karier, Pemeliharaan karier, dan Kemungkinan kemunduran karier terbukti dapat meningkatkan Kompetensi Profesional yang diindikasikan dengan Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan.

Indikator manajemen karir dengan nilai loading tertinggi adalah pemeliharaan karier, sedangkan pada kompetensi profesional, indikator dengan nilai loading tertinggi adalah pengetahuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya pemeliharaan karier yang lebih baik dapat mendorong

peningkatan pengetahuan individu secara signifikan. Dengan kata lain, ketika organisasi secara konsisten memperhatikan dan mendukung pengembangan karier karyawan, hal ini berkontribusi pada peningkatan kapasitas profesional mereka, khususnya dalam aspek pengetahuan. Pemeliharaan karier mencakup kegiatan seperti pelatihan berkelanjutan, peluang pengembangan, dan program mentoring, yang secara langsung memengaruhi kualitas pengetahuan yang dimiliki individu. Ini menunjukkan pentingnya integrasi antara pengelolaan karier yang efektif dan strategi pengembangan kompetensi profesional untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Indikator Manajemen Karir dengan nilai loading terendah adalah *kemungkinan kemunduran karier*, sedangkan pada variabel Kompetensi Profesional, indikator dengan nilai loading terendah adalah *keterampilan*. Temuan ini menunjukkan bahwa kesadaran dan kewaspadaan terhadap potensi risiko kemunduran karier memiliki korelasi positif terhadap peningkatan keterampilan personel. Dengan kata lain, semakin tinggi kewaspadaan seseorang terhadap risiko yang dapat menghambat kemajuan kariernya, semakin besar upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan profesionalnya guna mengatasi tantangan tersebut. Hal ini menggarisbawahi pentingnya manajemen risiko karier sebagai salah satu faktor yang mendorong pengembangan kompetensi individu dalam lingkungan kerja. Perusahaan atau organisasi dapat memanfaatkan informasi ini untuk mengembangkan strategi pengembangan karier yang tidak hanya fokus pada peluang pertumbuhan, tetapi juga pada mitigasi risiko yang berpotensi menghambat kemajuan karier

karyawan, sehingga menciptakan tenaga kerja yang lebih adaptif dan kompeten.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik manajemen karir maka akan semakin baik kompetensi profesional seseorang. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran dalam pembentukan kompetensi profesional (Fahmi & Ali, 2022; Rajab, 2021).

4.8.3. *Pendidikan Kepolisian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme personil Satuan Brimob Polda Banten.*

Pengujian hipotesis 3 membuktikan Pendidikan kepolisian berpengaruh positif terhadap Profesionalisme Kerja.

Variabel Pendidikan kepolisian direfleksikan melalui empat indikator yaitu Ketertarikan pada metode yang digunakan, Harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan, Fasilitas ruangan praktek yang memadai, dan Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan terbukti memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan Profesionalisme Kerja yang direfleksikan melalui enam indikator yaitu indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Tingkat pengawasan yang diperlukan, dan Hubungan antar pribadi.

Indikator dari variabel Pendidikan Kepolisian dengan nilai loading tertinggi adalah Harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan, sedangkan indikator Profesionalisme Kerja dengan nilai loading terendah

adalah Tingkat pengawasan yang diperlukan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik harmonisasi pendidikan kepolisian dengan keberlanjutan kegiatan lapangan, maka akan semakin efektif tingkat pengawasan yang diperlukan. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan kepolisian yang terintegrasi dengan praktik lapangan tidak hanya mendukung pemahaman teori secara mendalam tetapi juga memperkuat kemampuan praktis dalam mengelola tugas operasional. Dengan demikian, harmonisasi ini berkontribusi pada penguatan kompetensi personel untuk memastikan pengawasan yang lebih terarah, efektif, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan di lapangan. Artinya, fokus pada integrasi teori dan praktik dalam pendidikan kepolisian dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pengawasan di lingkungan kerja.

Indikator pada variabel Pendidikan Kepolisian yang memiliki nilai loading terendah adalah *Ketertarikan pada metode yang digunakan*, sementara pada variabel Profesionalisme Kerja, indikator dengan nilai loading terendah adalah *Efektivitas biaya*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas atau daya tarik terhadap metode yang digunakan dalam pendidikan kepolisian akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas biaya dalam profesionalisme kerja. Artinya, metode pembelajaran yang menarik tidak hanya meningkatkan minat dan keterlibatan peserta didik, tetapi juga berdampak positif pada efisiensi penggunaan sumber daya. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pendidikan yang inovatif dan menarik dapat

menjadi strategi penting dalam mendukung pengembangan profesionalisme kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan, terutama dalam konteks kepolisian.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Pendidikan kepolisian akan semakin baik profesionalisme kerja. Hasil ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yaitu (Laing, 2021; Nguyen & Duong, 2020; Niati et al., 2021; Onyango & Wanyoike, 2014).

4.8.4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan Kepolisian terhadap kompetensi profesional.

Pengujian hipotesis 4 membuktikan Pendidikan kepolisian berpengaruh positif terhadap Kompetensi Profesional. Variabel Pendidikan kepolisian direfleksikan melalui empat indikator yaitu Ketertarikan pada metode yang digunakan, Harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan, Fasilitas ruangan praktek yang memadai, dan Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan terbukti dapat mendorong Kompetensi Profesional direfleksikan melalui tiga indikator yaitu indikator Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan.

Indikator pada variabel Pendidikan Kepolisian yang memiliki nilai loading terendah adalah *Ketertarikan pada metode yang digunakan*, sementara pada variabel Profesionalisme Kerja, indikator dengan nilai loading terendah adalah *Efektivitas biaya*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas atau daya tarik terhadap metode yang digunakan dalam pendidikan kepolisian akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas biaya dalam profesionalisme kerja. Artinya, metode pembelajaran yang menarik tidak hanya

meningkatkan minat dan keterlibatan peserta didik, tetapi juga berdampak positif pada efisiensi penggunaan sumber daya. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pendidikan yang inovatif dan menarik dapat menjadi strategi penting dalam mendukung pengembangan profesionalisme kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan, terutama dalam konteks kepolisian.

Indikator dengan nilai loading terendah dalam analisis ini adalah *Ketertarikan pada metode yang digunakan*, sementara pada dimensi Kompetensi Profesional, indikator dengan nilai loading terendah adalah *Keterampilan*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar ketertarikan personel terhadap metode yang diterapkan dalam proses pendidikan, maka semakin tinggi pula tingkat keterampilan yang dapat mereka capai. Dengan kata lain, ketertarikan terhadap metode pembelajaran yang relevan dan menarik dapat berperan penting dalam mendorong pengembangan keterampilan profesional. Artinya, metode yang dirancang dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik tidak hanya memotivasi mereka untuk belajar, tetapi juga meningkatkan kemampuan praktis yang dibutuhkan dalam kinerja profesional mereka. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan atau pelatihan untuk memilih metode yang inovatif, menarik, dan sesuai konteks guna memaksimalkan hasil pembelajaran.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas Pendidikan kepolisian maka akan semakin baik keterampilan profesional personil. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yaitu (Karyono et al., 2020; Sari, 2019; Sudibya & Utama, 2012).

4.8.5. *Kompetensi Profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian*

Pengujian hipotesis 5 membuktikan Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap Profesionalisme. Variabel Kompetensi Profesional direfleksikan melalui tiga indikator yaitu indikator Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Kerja yang dalam hal ini direfleksikan melalui enam indikator yaitu indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Tingkat pengawasan yang diperlukan, dan Hubungan antarpribadi.

Indikator dengan nilai loading terendah dalam analisis ini adalah *Ketertarikan pada metode yang digunakan*, sementara pada dimensi Kompetensi Profesional, indikator dengan nilai loading terendah adalah *Keterampilan*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar ketertarikan personel terhadap metode yang diterapkan dalam proses pendidikan, maka semakin tinggi pula tingkat keterampilan yang dapat mereka capai. Dengan kata lain, ketertarikan terhadap metode pembelajaran yang relevan dan menarik dapat berperan penting dalam mendorong pengembangan keterampilan profesional. Artinya, metode yang dirancang dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik tidak hanya memotivasi mereka untuk belajar, tetapi

juga meningkatkan kemampuan praktis yang dibutuhkan dalam kinerja profesional mereka. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan atau pelatihan untuk memilih metode yang inovatif, menarik, dan sesuai konteks guna memaksimalkan hasil pembelajaran.

Indikator Kompetensi Profesional yang memiliki nilai loading terendah adalah keterampilan, sementara indikator Profesionalisme Kerja dengan nilai loading terendah adalah Efektivitas biaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan keterampilan personel akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas biaya. Dengan kata lain, semakin terampil seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, semakin efisien dan efektif pula penggunaan sumber daya yang ada, termasuk biaya yang dikeluarkan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi profesional, terutama dalam hal keterampilan teknis, dapat berdampak positif terhadap pengelolaan biaya yang lebih optimal dalam organisasi.

Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik keterampilan profesional maka akan semakin baik profesionalitas kerja SDM. Hasil ini menunjukkan dukungan pada penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Kompetensi memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan, sebagaimana disampaikan oleh . (Al Mamun et al., 2019; Chikamai & Makhamara, 2021; Mulang, 2021).

BAB V

PENUTUP

5.1. *Simpulan*

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran manajemen karir dalam mendorong Pendidikan kepolisian dan profesionalisme kerja. Hasil penelitian menjawab pertanyaan penelitian yang telah disusun dengan rincian sebagaimana berikut :

- 1) Manajemen karir yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan profesionalisme kerja personel Satuan Brimob Polda Banten.
- 2) Manajemen karir yang efektif dapat meningkatkan kompetensi profesional anggota Satuan Brimob Polda Banten.
- 3) Pendidikan Kepolisian yang baik akan meningkatkan profesionalisme kerja personel Satuan Brimob Polda Banten.
- 4) Pendidikan Kepolisian yang berkualitas dapat meningkatkan kompetensi profesional aparat kepolisian.
- 5) Semakin tinggi kompetensi profesional personel, semakin baik pula profesionalisme kerja mereka dalam institusi kepolisian.
- 6) Kompetensi profesional yang tinggi pada anggota akan memberikan dampak positif terhadap tingkat profesionalisme kerja personel Kepolisian.

Hasil pembuktian hypothesis pada penelitian ini mengkonfirmasi seluruh hypothesis yang artinya seluruh hypothesis dalam penelitian ini diterima.

- 1) Manajemen karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Kerja Personil Satuan Brimob Polda Banten
- 2) Manajemen karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional
- 3) Pendidikan Kepolisian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme personil Satuan Brimob Polda Banten
- 4) Terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan Kepolisian terhadap kompetensi profesional
- 5) Kompetensi Profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian

5.2. *Implikasi Teoritis*

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman kita tentang hubungan antara kompetensi profesional dan profesionalisme kerja, khususnya dalam bidang kepolisian. Penelitian ini memperkuat gagasan bahwa kompetensi profesional, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, memiliki dampak yang signifikan terhadap profesionalisme kerja seseorang. Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat memperkuat teori yang ada tentang pengembangan SDM di Instansi Kepolisian.

Kompetensi profesional personil kepolisian dapat dibangun melalui pendidikan dan pelatihan yang efektif serta manajemen karir yang terstruktur

dengan baik. Pendidikan kepolisian yang berbasis pada pengembangan pengetahuan teoritis dan praktis mengenai hukum, etika, serta keterampilan teknis sangat penting untuk membekali personil dengan landasan yang kuat dalam menjalankan tugas mereka. Pelatihan yang berkelanjutan juga diperlukan untuk meningkatkan keterampilan praktis, seperti kemampuan dalam pengambilan keputusan, komunikasi, serta keterampilan fisik yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, manajemen karir yang baik, yang mencakup perencanaan jalur karir yang jelas, penilaian kinerja yang objektif, dan kesempatan untuk pengembangan profesional, akan memastikan bahwa personil kepolisian terus berkembang dan memperoleh pengalaman yang relevan dengan tanggung jawab mereka. Dengan kombinasi pendidikan, pelatihan, dan manajemen karir yang efektif, personil kepolisian dapat meningkatkan kompetensi profesional mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan profesionalisme dalam pelayanan publik.

5.3. Implikasi Manajerial

1. Indikator dengan nilai loading factor tertinggi pada variabel manajemen karir adalah pemeliharaan karier, sementara indikator dengan nilai loading factor terendah adalah kemungkinan kemunduran karier. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan manajemen karir, organisasi perlu meningkatkan kesadaran sumber daya manusia (SDM) mengenai risiko kemunduran karier, serta memfokuskan perhatian pada upaya pemeliharaan dan pengembangan karier mereka. Langkah-langkah yang

dapat diambil untuk mencapainya termasuk memberikan pelatihan berkelanjutan, menetapkan jalur karir yang jelas, serta memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, penting juga untuk menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka mengenai potensi kemunduran karier agar SDM lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan dalam karir mereka.

2. Indikator dari variabel pendidikan kepolisian dengan nilai loading tertinggi adalah harmonisasi dengan keberlanjutan kegiatan lapangan, sementara indikator dengan nilai loading terendah adalah ketertarikan pada metode yang digunakan. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan partisipasi personil dalam pendidikan kepolisian, institusi perlu meningkatkan daya tarik metode yang digunakan dalam proses pembelajaran dan pada saat yang sama mempertahankan keselarasan antara pendidikan dan praktik lapangan yang berkelanjutan. Langkah ini dapat dilakukan dengan memperbarui metode pembelajaran agar lebih relevan dan menarik bagi personil, serta memastikan bahwa materi yang diajarkan selalu terhubung dengan tugas dan tantangan nyata yang dihadapi di lapangan. Dengan pendekatan ini, pendidikan kepolisian dapat lebih efektif dalam memotivasi personil untuk terus berkembang dan terlibat aktif dalam program pendidikan yang ditawarkan.
3. Indikator dengan nilai loading tertinggi adalah pengetahuan, sementara indikator dengan nilai loading terendah adalah keterampilan. Temuan ini

mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kompetensi profesional, institusi perlu fokus pada pengembangan keterampilan personil sambil mempertahankan dan memperkaya pengetahuan yang sudah dimiliki. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan keterampilan praktis yang relevan dengan tugas sehari-hari, serta menyediakan akses terus-menerus untuk pembaruan pengetahuan, baik melalui pendidikan formal, workshop, maupun sumber daya digital. Dengan pendekatan ini, personil akan memiliki keseimbangan antara pengetahuan teoritis yang kuat dan keterampilan praktis yang memadai, yang akan meningkatkan kinerja profesional mereka secara keseluruhan.

4. Indikator dengan nilai loading tertinggi adalah tingkat pengawasan yang diperlukan, sementara indikator dengan nilai loading terendah adalah efektivitas biaya. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme kerja, institusi perlu fokus pada peningkatan efektivitas biaya tanpa mengurangi tingkat pengawasan yang diperlukan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan termasuk memaksimalkan alokasi sumber daya secara efisien, mengoptimalkan proses operasional untuk mengurangi pemborosan, dan memastikan pengawasan yang memadai agar kualitas dan kinerja tetap terjaga. Dengan demikian, pengelolaan yang baik antara pengawasan yang efektif dan pengelolaan biaya yang efisien akan berkontribusi pada peningkatan profesionalisme kerja di institusi tersebut.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada :

1. nilai koefisien determinasi (R-square) yang diperoleh dari model Kompetensi Profesional sebesar 0,439. Ini berarti bahwa hanya 43,9% variabilitas dalam Kompetensi Profesional dapat dijelaskan oleh variabel Manajemen Karir dan Pendidikan Kepolisian, sementara 56,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Meskipun nilai R-square tersebut menunjukkan pengaruh yang cukup besar (moderat) antara variabel Manajemen Karir dan Pendidikan Kepolisian terhadap Kompetensi Profesional, masih terdapat banyak faktor eksternal yang belum teridentifikasi dalam model ini.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada nilai koefisien determinasi (R-square) yang menunjukkan adanya pengaruh moderat antara variabel Manajemen Karir dan Pendidikan Kepolisian terhadap Kompetensi Profesional, namun masih banyak faktor eksternal yang belum teridentifikasi dalam model ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu memasukkan variabel lain yang dapat berkontribusi pada peningkatan Kompetensi Profesional serta mengeksplorasi interaksi antar variabel yang lebih kompleks. Selain itu, penelitian ini dilakukan dengan responden yang homogen dari satu instansi dengan tingkat homogenitas yang tinggi, yang

dapat membatasi kemampuan untuk menggeneralisasi temuan ini ke konteks atau lokasi penelitian lain.



Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi Offset.
- Agustina, S., Andika Darma, W., Fajar, V. F., Maulana, D., Fachrie, M., & Putra, P. (2023). KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL UMUM (DITRESKRIMUM) MELALUI 13 KOMPONEN PENILAIAN DI KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA SELATAN. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)* , 5(2), 151–170.
- Aina, R. Al, & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(20), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Akhmal, A., Laia, F., Ruri, & Sari, A. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 08.
- Al Mamun, A., Fazal, S. A., & Muniady, R. (2019). Entrepreneurial knowledge, skills, competencies and performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 29–48. <https://doi.org/10.1108/apjie-11-2018-0067>
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>
- Arif, M. (2021). Tugas dan fungsi kepolisian dalam perannya sebagai penegak hukum menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 13(1), 91–101.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Sydorhuk, N., Dzhhezhyk, O., Boichuk, I., Kalashnik, N., Kozlovets, M., Slyusar, V., Pavlenko, V., Biruk, N., Verbovskyi, I., & Bloschynskyi, I. (2023). Professional Skills and Competencies of the Future Police Officers. *International Journal of Applied Exercise Physiology Wwww.Ijaep.Com*, 9(5). www.ijaep.com
- Chikamai, M. M., & Makhamara, F. (2021). INFLUENCE OF LEADERSHIP COMPETENCIES ON PERFORMANCE OF TEA COMPANIES IN NANDI COUNTY, KENYA. *European Journal of Economic and Financial Research*, 5(1). <https://doi.org/10.46827/ejefr.v5i1.1071>
- Elia, F. D. (2019). *Training and performance in the transition period*. 14(January), 25–26. <https://doi.org/10.14198/jhse.2019.14.Proc2.15>
- Estikomah, & Alimatus Sahrah. (2019). PENGARUH PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KESEJAHTERAAN

- PSIKOLOGIS POLISI WANITA DI MAPOLDA DIY. *Prosiding Seminar Nasional Pakar Ke 2; Buku 2 : Sosial Dan Humaniora*, 1–7.
- Fahmi, I., & Ali, H. (2022). *DETERMINATION OF CAREER PLANNING AND DECISION MAKING: ANALYSIS OF COMMUNICATION SKILLS, MOTIVATION AND EXPERIENCE (LITERATURE REVIEW HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)*. 3(5). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i5>
- Fardaniah Abdul Aziz, S., & Ahmad, S. (2011). Stimulating training motivation using the right training characteristic. *Industrial and Commercial Training*, 43(1), 53–61. <https://doi.org/10.1108/00197851111098171>
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN PT JABAR JAYA PERKASA. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Fouad, N. A., Kozlowski, M. B., Schams, S. S., Weber, K. N., Tapia, W. D., & Burrows, S. G. (2023). Why Aren't We There Yet? The Status of Research in Women's Career Development. *Counseling Psychologist*, 51(6), 786–848. <https://doi.org/10.1177/00110000231178539>
- Ghozali. (2018). *Metode penelitian*. 35–47.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, M. (2019). Does work engagement mediate the perceived career support- and career adaptability- work performance relationship? *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 310–327. <https://doi.org/10.1108/JGOSS-08-2017-0032>
- Hair, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Handoko, D. S., & Handoko, M. F. R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Harniati Arfan, H., & Ririn Oktaviani, A. (2022). PENGARUH PENILAIAN KINERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA POLISI PADA POLRES SINJAI. *The Manusagre Journal*, 1(1), 1–13.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah* (revisi). PT. BumiAksara.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.50>
- Hongal, P., & Kinange, Dr. U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(01), 64–71. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.1.12>
- June, S., Kheng, Y. K., & Mahmood, R. (2013). Determining the importance of competency and person-job fit for the job performance of service SMEs employees in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(10), 114–123. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n10p114>
- Karyono, Indradewa, R., Yanuar, T., & Syah, R. (2020). The Work Motivation Effect , Training , and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital. *Journal of Multidisciplinary Academic*.
- Kristiawan, M., Kartini, D., Fitria, H., Negeri, S., & Sugihan, M. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156–164. <http://ijpsat.ijshjournals.org>
- Kumar, S., Chen, J., Del, M., & El-kassar, A. (2019). Technological Forecasting & Social Change Environmental ethics , environmental performance , and competitive advantage : Role of environmental training. *Technological Forecasting & Social Change*, 146(May 2018), 203–211. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.05.032>
- Laing, I. F. (2021). THE IMPACT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON WORKER PERFORMANCE AND PRODUCTIVITY IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS: A CASE STUDY OF GHANA PORTS AND HARBOURS AUTHORITY. In © *International Research Journal Publishers* (Vol. 2, Issue 2). www.irjp.org
- Mangkat, R. S., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, NILAI PRIBADI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI PADA KANTOR PUSAT KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI UTARA. *Pengaruh Pengalaman Kerj ... 3319 Jurnal EMBA*, 7(7), 3319–3328.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2015). *Perilaku dan budaya organisasi* (Vol. 1). Refika Aditama .
- Mirza Soetirto, M., Muldjono, P., & Syarief Hidayatulloh, F. (2023). Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) The Influence of Leadership Style on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Moderated by Work Motivation. *International Journal of Social Service and Research*, 03(06), 1517–1527.

- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Murad, M., Jiatong, W., Shahzad, F., & Syed, N. (2021). The Influence of Despotic Leadership on Counterproductive Work Behavior Among Police Personnel: Role of Emotional Exhaustion and Organizational Cynicism. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(3), 603–615. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09470-x>
- Muradi, M. (2018). *Urgensi Peran Profesionalisme Polri dalam Praktik Demokrasi Lokal*. 12(April).
- Napitupulu, R. H. M. (2020). The Relationship Between Education, Training, and Civil Servant Lecturers Competency. *Journal of Business Management Review*, 1(2), 121–132. <https://doi.org/10.47153/jbmr12.202020>
- Nguyen, C., & Duong, A. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3), 373–386.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Nuriman, H. (2021). The Analysis Of Competence And Career Development Impact On Work Motivation And Its Implication Toward Employee's Performance. In *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 1, Issue 1).
- Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Shvets, D., Pakhomova, N., & Fediy, O. (2021). Police Training or Police Education: View on the Matter. *International Journal of Applied Exercise Physiology Wwww.Ijaep.Com*, 9(12). www.ijaep.com
- Onyango, J. W., & Wanyoike, D. M. (2014). EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A SURVEY OF HEALTH WORKERS IN SIAYA COUNTY, KENYA. In *European Journal of Material Sciences* (Vol. 1, Issue 1). www.ea-journals.org
- Polii, F. R., Masengi, E. E., Mokat, J. E. H., & Rattu, J. (2023). *Pengembangan Karier Anggota Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Sulawesi Utara*. <https://ejurnal-mapalus-unima.ac.id/index.php/administro/login>
- Prakosa, A. B. (2023). *Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan melalui Pengembangan Karir Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Akademi Kepolisian Semarang)*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, .
- Pramukti, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

- DAN KINERJA PEGAWAI. *CELEBES EQUILIBRUM JURNAL*, 1(1), 17–23. <https://doi.org/>
- Rahmawati, Ansari, I., & Tahir, M. (2022). KINERJA POLISI SATUAN LALU LINTAS (SATLANTAS) DI POLRES WAJO. *Journal.Unismuh.*, 3(3). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Rajab, M. (2021). *FACTORS AFFECTING CAREER PLANNING: SKILL AND EXPERIENCE (LITERATURE REVIEW OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT)*. 2(6). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i2>
- Ramli, R., Lantara, N. F., & Arif, M. (2023). Improving the Performance of Brimob Personnel: The Role of Reward, Training, and Professionalism. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i3.107>
- Rezki, M., Saga, R., & Samad, A. (2022). ANALISIS PELAYANAN PUBLIK DAN KINERJA PERSONIL TERHADAP KEPUASAN PENGURUSAN SURAT IZIN MENGEMUDI PADA POLRESTABES KOTA MAKASSAR. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1). <https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building Behavior and Performance Citizenship Perceived Organizational Support and Competence (Case Study at SPMI Private University In West Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(06), 2049–2055.
- Rivai. (2018). Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Saputra, R., & Yuliharsi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Stres Kerja dan Social Quotient Terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kota Bukittinggi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 104–113.
- Sari, N. (2019). *The Effect Of Training And Utilization Of SIPKD On Competency And Its Impact On The Quality Of Financial Statements In Dharmasraya Regency SKPD*. 7(7), 112–121.
- Scarf, P., Shrahili, M., Alotaibi, N., Jobson, S., & Passfield, L. (2019). *Modelling the effect of training on performance in road cycling: estimation of the Banister model parameters using field data*. 1–14.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Setiadi, A., Endah Winarti HS, & M Taufiq. (2016). ANALISIS KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VAIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA AKADEMI KEPOLISIAN). *Dharma Ekonomi*, 44, 65–79.
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60–77. <https://doi.org/10.52220/sikip.v1i1.38>
- Shaito, F. (2019). *Career Development: An Overview*.
- Shvets, D., Yevdokimova, O., Okhrimenko, I., Ponomarenko, Y., Aleksandrov, Y., Okhrimenko, S., & Prontenko, K. (2020). The New Police Training System:

- Psychological Aspects. *Postmodern Openings*, 11(1Sup1), 200–217. <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/130>
- Siagian, S. P. (1997). *Manajemen Suatu Pengantar*,. Alumni.
- Sloan, J. J., & Paoline, E. A. (2021). “They Need More Training!” A National Level Analysis of Police Academy Basic Training Priorities. *Police Quarterly*, 24(4), 486–518. <https://doi.org/10.1177/10986111211013311>
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Subari, S., & Raidy, H. (2015). Influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communications. *International Journal of Economic Research*, 12(4), 1319–1339. <https://doi.org/10.11634/216796061504678>
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Suhadi, E., Mujahidin, E., Bahrudin, E., & Tafsir, A. (2014). *Pengembangan Motivasi Dan Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah*. 3(1), 43–61.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2722/1893>
- Uddin, M. A., Mahmood, M., & Fan, L. (2019). Why individual employee engagement matters for team performance?: Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management*, 25(1–2), 47–68. <https://doi.org/10.1108/TPM-12-2017-0078>
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Widisono, G., Djamil, M., & Saluy, A. B. (2021). *THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. PARAMITA BANGUN SARANA TBK WITH CAREER DEVELOPMENT AS INTERVENING VARIABLE*. 2(4). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4>
- Yulizar, Y., Sarboini Sarboini, & Mariati Mariati. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *EMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2), 59-70. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.339>