

PENGARUH DIKLAT FUNGSIONAL, KOMPETENSI SDM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PERSONEL POLSEK DAU KABUPATEN MALANG

Achmad Zainuddin

achmadzainuddin@gmail.com

Muninghar

Fatimah Riswati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is 1) to know the simultaneous effect of functional training, human resource competence, and work discipline, to the development of career careers of DAU Police Sub-district of Malang Regency, 2) to know the partial influence of functional training, human resource competence, and work discipline, to the development of career careers of DAU Police Sub-district of Malang Regency, 3) To know the variables that have dominant influence to the development of career careers of DAU District Police Sector Malang. The results showed: 1) simultaneously functional training, human resource competence, and work discipline had a significant influence on the development of career careers of Malang District Police Sector, 2) Partially functional training, human resource competence, and work discipline have a significant influence on the development of career careers of DAU District Police Sector Malang, 3) Based on the results of the t test, it is known that the competence of human resources have a dominant influence on the development of career careers Police Sector of Malang Regency.

Keywords: *Functional Training, Human Resource Competence, Work Discipline and Career Development*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh simultan diklat fungsional, kompetensi SDM, dan disiplin kerja, terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Kabupaten Malang, 2) Untuk mengetahui pengaruh parsial diklat fungsional, kompetensi SDM, dan disiplin kerja, terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Kabupaten Malang, 3) Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukkan: 1) secara simultan, diklat fungsional, kompetensi SDM, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Kabupaten Malang. 2) Secara parsial diklat fungsional, kompetensi SDM, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Kabupaten Malang. Berdasarkan dari hasil uji t tersebut, maka diketahui bahwa kompetensi SDM mempunyai pengaruh dominan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Kabupaten Malang.

Kata kunci: Diklat Fungsional, Kompetensi SDM, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, *integrated*, *interrelated* dan *unity*. Organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja/sumber daya manusia yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sangat pentingnya kontribusi SDM sebagai salah satu faktor pendukung kesuksesan organisasi amat disadari oleh para pimpinan puncak organisasi. Sehingga organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas "stok" pengetahuan mereka melalui pelatihan kepada SDM atau merangsang SDM-nya agar "*learning by doing*" dalam sebuah semangat yang termasuk dalam *learning organization*.

Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik dilingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para

pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Pengembangan karier tidak hanya berhubungan dengan diklat fungsional saja tetapi berhubungan juga dengan kompetensi SDM dan disiplin kerja. Pengembangan karier pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

Di mana penelitian terdahulu di lakukan oleh Siagian (2008) yang berkaitan dengan diklat fungsional serta pengembangan karier yang hasil penelitiannya menyatakan adanya pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai. Sedangkan penelitian Poerwadarminta yang berkaitan dengan kompetensi SDM, disiplin kerja, pengembangan karier dan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang signifikan antara disiplin kerja, kompetensi SDM, pengembangan karier dan kinerja pegawai. Dan hasil penelitian Permatasari (2009) adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Maka dari hasil penelitian terdahulu dapat di ambil kesimpulan saling berpengaruh dan saling berhubungan anatara diklat fungsional, kompetensi SDM, disiplin kerjapegawai terhadap pengembangan karier, yang mana pengembangan karier pegawai adalah suatu pendekatan atau

kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi dapat membantu pengembangan perusahaan.

Demikian juga yang dilakukan oleh Polsek DAU Kabupaten Malang. Sebagai organisasi pemerintah dalam upaya pengembangan organisasi, pihak manajemen tahu betul bahwa hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan melakukan pengembangan karier pegawai. Karena pegawai adalah aset tak ternilai yang bisa menaikkan maupun menurunkan kinerja organisasi. Oleh karena itu pengembangan pegawai dirasa sebagai hal utama agar kemampuan pegawai bisa digunakan semaksimal mungkin untuk tujuan organisasi. Selain pengembangan karier juga diperlukan pembinaan pegawai untuk memaksimalkan tujuan organisasi, sejalan dengan itu, untuk dapat membentuk sosok pegawai dimaksud, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur Diklat yang mengarah pada upaya peningkatan: sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air, kompetensi teknis, manajerial dan atau kepemimpinannya, efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

Disisi lain, berbagai hal yang dihadapi organisasi ini dalam

menjalankan tugasnya mengalami pasang surut terhadap pencapaian kinerja personel. Beberapa faktor yang menjadi penyebab adalah 1) diklat fungsional masing-masing personel yang berbeda, 2) kompetensi SDM yang dimiliki berbeda pula, serta 3) disiplin kerja masing individu dalam menjalankan tugasnya berbeda pula. Hal ini merupakan tanggung jawab Kapolsek sebagai pimpinan tertinggi di instansi tersebut untuk mengelolanya yang pada akhirnya kinerja personel lebih optimal. Kinerja personel adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja personel sebuah organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel, salah satunya adalah balas jasa. Dari sisi pegawai, balas jasa dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidup yang tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja, yang mampu menjadi motivasi personel dalam meningkatkan kinerja.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan penulis pada Polsek Dau Kabupaten Malang berkaitan dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat belum tercapai optimal. Hal ini diduga karena faktor kurangnya personel/pegawai yang memiliki kompetensi dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya. Hingga berdampak kualitas kerja dan pelayanan publik yang dilakukan oleh tidak sesuai yang di harapkan dan target organisasi. Berdasarkan uraian

tersebut, tentunya sangat dibutuhkan kompetensi SDM dan personel yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun disiplin kerja agar dapat membawa dampak positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya, selain itu pegawai dituntut memiliki sikap/perilaku yang jujur, profesional, adil dan mengarahkan kemampuan secara optimal dalam melayani public.

Dari beberapa penjelasan di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa permasalahan yang terjadi di dalam POLSEK adalah personel masih memegang proses pengembangan karier pada sifat yang fleksibel bukan pada proses yang statis sehingga sering terjadi perubahan baik itu perubahan proses diklat fungsional, kompetensi SDM dan disiplin kerja di POLSEK.

Berdasarkan pada latar belakang dan tentang fenomena yang ada tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh mengenai "Pengaruh Diklat Fungsional, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karier Personel Polsek DAU Kabupaten Malang". Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah diklat fungsional, kompetensi SDM dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Kabupaten Malang, baik secara simultan maupun parsial.

KAJIAN TEORETIS

Pengembangan Karier

Suatu karier mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (karyawan) secara

individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, suatu karier menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Karier pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Menurut Handoko (2007:69) suatu karier adalah: semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang. Karier menunjukkan perkembangan para karyawan/pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Pengembangan karier adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2014:149).

Pengertian pengembangan karier menurut Fubrin (dalam Mangkunegara, 2012:77) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Masih menurut Fubrin, ada beberapa tujuan pengembangan karier, yaitu :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi
Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan organisasi dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi,

hal ini berarti tujuan organisasi dan tujuan individu tercapai.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Organisasi merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan pegawai
Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap organisasinya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karier merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program organisasi
Bagaimanapun juga pengembangan karier masing-masing anggota dalam organisasi tentunya tidak sama, karena amat tergantung dari berbagai faktor. Titik sentral untuk meniti karier pada dasarnya terletak pada tiga hal yaitu kemampuan intelektual, kemampuan dalam kepemimpinan, dan kemampuan manajerial.
Pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh

karena itu, perusahaan perlu mengelola karier dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja organisasi. Pengelolaan dan pengembangan karier akan meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2014:110).

Diklat Fungsional

Diklat fungsional adalah suatu proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan, baik di bidang pekerjaannya maupun yang menunjang pekerjaan, di luar pendidikan umum yang berlaku, dengan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Siagian (2008:185) dalam kaitannya diklat, mengatakan bahwa: pendidikan dan pelatihan dimaksud juga untuk meningkatkan kemampuan dan memadukan teori dengan pengalaman peningkatan kemampuan menerapkan teknologi tepat guna dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Bagi organisasi terdapat paling sedikit tujuh manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pelatihan, yaitu :

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi, sehingga tidak terjadi pemborosan, karena kecermatan melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisasi, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak

sebagai satu kesatuan yang bulat dan utuh.

2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak hanya diperintahkan oleh para manajer
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan diklat fungsional organisasional yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional yang menumbuhkan rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan anggota organisasi.

Dari uraian tersebut, hal-hal yang penting dan bisa dimanfaatkan melalui pelatihan adalah meningkatnya produktivitas kerja organisasi, karena didukung oleh pegawai yang memiliki keterampilan, ahli dan bermoral baik dan mempunyai gairah kerja yang tinggi. Selain itu,

pendelegasian wewenang dapat berjalan secara lancar, karena bawahan bisa diandalkan. Demikian halnya dengan dukungan bawahan yang berkualitas maka pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan tepat. Disamping itu, dengan adanya partisipasi dari bawahan yang berkualitas akan memperlancar rumusan kebijaksanaan dan operasionalisasinya.

Kompetensi SDM

Kompetensi merupakan elemen kunci dalam pengelolaan SDM di dunia kerja. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan baku-bakuan yang diisyaratkan dalam dunia kerja nyata. Dalam pengertian yang lain, kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Spenser dan spencer, 2007). Secara general kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*soft skill*), atribut pribadi atau sikap dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin dalam tampilan kinerja seseorang, dapat diukur, diamati dan dievaluasi.

Menurut Poerwadarminta (2009:118), kompetensi adalah kekuasaan (kewenangan) untuk menentukan/memutuskan suatu hal. Menurut Suparno (2008:27), kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Sedangkan kompetensi menurut Van Looy *dkk* (dalam

Suparno, 2008:29) menyatakan kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas performa, karakteristik ini dapat dilihat seperti gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir. Kompetensi menurut Van Looy *dkk* (2007:112) menyatakan kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas performa, karakteristik ini dapat dilihat seperti gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir.

Menurut Spencer dan Spencer (2007:110) kompetensi terdiri dari 5 (lima) Karakteristik yaitu :

1. *Motives*

Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer menambahkan bahwa motives adalah "*drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others*". Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan - tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam "*feedback*" untuk memperbaiki dirinya.

2. *Traits*

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.

3. *Self concept*

Adalah sikap dan nilai - nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk

mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

4. *Knowledge*

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

5. *Skills*

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

Sementara itu, kompetensi SDM yang ada di dalam organisasi tidaklah selalu sesuai dengan apa yang dituntut untuk keberhasilan sebuah pekerjaan. Tak dapat dipungkiri, ada juga organisasi yang cukup beruntung karena secara tidak sengaja memiliki SDM yang kompeten yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap mental dan sosial yang sangat mendukung pengetahuan visi dan misi organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata "*disiplin*" berasal dari kata Latin "*diciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut

pendapat Handoko (2011:158) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Nitisemito (2014:199) menyatakan masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron, (2007:104) memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh organisasi. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Namun demikian, ketika bekerja, seorang pegawai dapat menampilkan perilaku yang tidak disiplin. Perilaku pegawai tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan

pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogooan secara ilegal.

Perlu disadari bahwa untuk menciptakan disiplin kerja dalam organisasi / perusahaan dibutuhkan adanya :

- a. Tata tertib / peraturan yang jelas.
- b. Penjabaran tugas dari wewenang yang cukup jelas.
- c. Tata kerja yang sederhana, dan mudah diketahui oleh setiap anggota dalam organisasi.

Byars dan Rue (2008:157) menyatakan ada beberapa hal yang dapat dipakai, sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja pegawai, yaitu: ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja. Sedangkan De Cenzo dan Robbins, (2014:151) mengemukakan tipe permasalahan dalam kedisiplinan, antara lain : kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidak jujuran, aktivitas di luar lingkungan kerja.

Jadi penelitian ini menganalisis nilai-nilai dalam disiplin kerja yaitu mengenai ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap atasnya, seperti yang dikemukakan Byars dan Rue. Menurut Nitisemito (2014:45) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan

hubungan kemanusiaan. Perilaku disiplin pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis dan pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dengan adanya penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono 2008:11).

Pendekatan utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menjelaskan angka-angka untuk mengukur variabel yang diteliti. Selain pendekatan kuantitatif, penelitian ini juga dilengkapi pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan angka-angka tersebut.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu variabel bebas disebut sebagai variabel yang mempengaruhi dengan symbol X , dan variabel terikat disebut juga sebagai variabel yang mempengaruhi dengan simbol Y .

Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) yaitu: 1. Diklat

fungsional (X_1), 2. Kompetensi SDM (X_2) dan 3. Disiplin Kerja (X_3); sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: pengembangan karier pegawai (Y)

1. Pengembangan karier (Y)

Menurut Robbins (2015), pengembangan karier adalah sesuatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Indikator pengembangan karier yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Robbins (2015:106) meliputi:

- a. pengembangan karier untuk membantu pencapaian tujuan
- b. Pengembangan karier bertujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai
- c. Pengembangan karier bertujuan meningkatkan loyalitas pegawai
- d. Pengembangan karier bertujuan meningkatkan potensi dan keahlian pegawai.
- e. Pengembangan karier sebagai suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program organisasi.

2. Diklat fungsional (X_1)

Menurut Anoraga (2009:201), diklat fungsional adalah suatu proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan, baik di bidang pekerjaannya maupun yang menunjang pekerjaan, di luar pendidikan umum yang berlaku, dengan lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Indikator diklat fungsional yang digunakan dalam penelitian ini

bersasarkan pendapat Anoraga (2009) meliputi:

- a. Diklat mampu meningkatkan produktivitas kerja organisasi,
- b. Diklat fungsional bertujuan membentuk pola berpikir dan bertindak inovatif.
- c. Bertujuan terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Meningkatkan semangat kerja pegawai.
- d. Mendorong sikap keterbukaan manajemen
- e. Memperlancar jalannya komunikasi dan memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi.
- f. Menumbuhkan rasa persatuan di kalangan anggota organisasi.

3. Kompetensi SDM (X₂)

Menurut Spenser dan Spencer, (2007) kompetensi SDM adalah kemampuan secara profesional suatu kegiatan dalam kategori / fungsi praktek keprofesian sesuai dengan baku-bakuan yang diisyaratkan dalam dunia kerja nyata.

Indikator kompetensi SDM yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Spenser dan Spencer (2007) adalah:

- a. *Motives*
Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
- b. *Traits*
Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. (percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan).
- c. *Self concept*

Adalah sikap dan nilai - nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

- d. *Knowledge*
Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. *Skills*
Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

4. Disiplin Kerja (X₃)

Syarif (2009:91) mengemukakan disiplin kerja pada hakikatnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan-aturan atau tata kelakuan yang seharusnya berlaku dalam lingkungan tertentu. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Syarif (2009), terdiri dari:

- a. Masuk kerja tepat waktu
- b. Menggunakan dan memelihara barang-barang kantor dengan sebaik-baiknya
- c. Mentaati segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku
- d. Mentaati dan melaksanakan perintah kedinasan dari

atasan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah alat uji untuk mengukur tingkat keandalan dan kebenaran dari instrumen yang diteliti atau yang diukur. Instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Untuk menentukan apakah suatu instrumen valid atau tidak maka digunakan standar nilai *corrected item-total correlation*. Jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

Reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Dengan kata lain, reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini variabel kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, dengan jawaban yang tetap konstan/sama. Rumus yang digunakan untuk mengetahui apakah instrument penelitian/ variabel tersebut reliabel adalah menggunakan *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel atau handal.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 17,0 maka hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel penelitian, yang meliputi diklat fungsional (X_1), kompetensi SDM (X_2), disiplin kerja (X_3) dan pengembangan karier pegawai (Y) akan ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Berdasarkan Tabel 1 dibawah, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap diklat fungsional (X_1), dijelaskan bahwa

semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel diklat fungsional adalah valid.

Tabel 1
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel diklat fungsional (X_1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	27.0833	3.850	.469	.792
X _{1.2}	27.0833	4.364	.407	.752
X _{1.3}	27.0556	3.368	.560	.718
X _{1.4}	27.1667	3.057	.541	.786
X _{1.5}	27.2500	3.564	.431	.851
X _{1.6}	27.1667	3.857	.558	.895
X _{1.7}	27.1944	2.961	.503	.865

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	7

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel diklat fungsional adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen variabel diklat fungsional dalam penelitian ini bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 2
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompetensi SDM (X_2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	18.0278	1.571	.478	.776
X _{2.2}	17.9444	1.883	.408	.736
X _{2.3}	17.9722	1.742	.551	.716
X _{2.4}	18.0556	1.711	.582	.896
X _{2.5}	17.8889	1.759	.516	.875

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	5

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kompetensi SDM (X_2), dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel kompetensi SDM adalah valid.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi SDM adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen variabel kompetensi SDM dalam penelitian ini bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 3
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel disiplin kerja (X_3)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3.1}	13.7222	.892	.447	.738
X _{3.2}	13.5833	.936	.499	.790
X _{3.3}	13.5556	.997	.534	.856
X _{3.4}	13.6389	1.323	.507	.851

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	4

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap disiplin kerja (X_3) dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel disiplin kerja adalah valid.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa instrumen variabel disiplin kerja adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian

variabel disiplin kerja bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 4
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel pengembangan karier (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y ₁	22.6111	1.444	.423	.700
Y ₂	22.5833	2.307	.441	.700
Y ₃	22.5000	1.571	.496	.743
Y ₄	22.6389	1.494	.561	.889
Y ₅	22.5556	1.911	.521	.881
Y ₆	22.5278	1.685	.594	.820

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	6

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4 diatas, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap pengembangan karier pegawai (Y), dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel pengembangan karier pegawai adalah valid.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa instrumen variabel pengembangan karier pegawai adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel pengembangan karier pegawai bisa dikatakan valid dan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan

dari analisis regresi linier berganda adalah : $Y = a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$. Dalam penelitian ini hasil output SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 17,0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.407	.432		3.254	.000
Diklat Fungsional	.188	.116	.234	1.621	.001
Kompetensi SDM	.178	.193	.225	1.924	.004
Disiplin Kerja	.320	.196	.408	1.634	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 5 di atas hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,407+0,188X_1+0,178 X_2+0,320 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 1,407. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila diklat fungsional (X_1), kompetensi SDM (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya pengembangan karier personel Polsek DAU Malang (Y) adalah 1,407.
2. Angka 0,188 X_1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan diklat fungsional (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan pengembangan karier personel Polsek DAU Malang sebesar 0,188 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kompetensi SDM (X_2) dan disiplin kerja (X_3) adalah konstan.

Persamaan ini menunjukkan bahwa diklat fungsional (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang, yaitu bahwa apabila ada peningkatan diklat fungsional maka akan meningkatkan pengembangan karier. Berarti apabila ada upaya peningkatan diklat fungsional, maka akan meningkatkan pengembangan karier. Besarnya perubahan pengembangan karier yang disebabkan oleh peningkatan diklat fungsional sebesar 0,188 satuan untuk setiap perubahan satu satuan diklat fungsional yang bersifat positif.

3. Angka 0,178 X_2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kompetensi SDM sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan pengembangan karier personel Polsek DAU Malang sebesar 0,178 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu diklat fungsional (X_1) dan disiplin kerja (X_3) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi SDM (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan kompetensi SDM maka akan meningkatkan pengembangan karier. Berarti apabila ada upaya peningkatan pengembangan karier , maka akan meningkatkan pengembangan karier. Adapun besarnya perubahan pengembangan karier yang disebabkan oleh peningkatan kompetensi SDM adalah 0,178 satuan untuk setiap perubahan

satu satuan kompetensi SDM yang bersifat positif.

4. Angka 0,320 X_3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan pengembangan karier sebesar 0,320 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu diklat fungsional (X_1) dan kompetensi SDM (X_2) adalah konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan pengembangan karier. Berarti apabila ada upaya peningkatan pengembangan karier, maka akan meningkatkan pengembangan karier. Adapun besarnya perubahan pengembangan karier yang disebabkan oleh peningkatan disiplin kerja adalah 0,320 satuan untuk setiap perubahan satu satuan disiplin kerja yang bersifat positif.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah "diklat fungsional, kompetensi SDM dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang".

Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa diklat fungsional, kompetensi SDM dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh simultan

terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F_{hitung} dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai F_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk Tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil analisis uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.334	3	.445	18.020	.002 ^a
Residual	.790	32	.025		
Total	2.124	35			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 6 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 18,020 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan diklat fungsional, Kompetensi SDM dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji parsial atau uji t. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis kedua yang berbunyi "diklat fungsional, kompetensi SDM dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU

Malang". Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai t_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil analisis uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.254	.000
Diklat Fungsional	1.621	.001
Kompetensi SDM	1.924	.004
Disiplin Kerja	1.634	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 7 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel diklat fungsional (X_1), kompetensi SDM (X_2), dan disiplin kerja (X_3) sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk diklat fungsional (X_1) sebesar 1,621 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa diklat fungsional (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk kompetensi SDM (X_2) sebesar 1,924 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa kompetensi SDM (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap

pengembangan karier personel Polsek DAU Malang (Y).

3. Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (X_3) sebesar 1,634 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa disiplin kerja (X_3) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan "diklat fungsional, kompetensi SDM dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang ketiga yang berbunyi "kompetensi SDM mempunyai pengaruh yang dominan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang".

Berdasarkan pada perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t_{hitung} variabel diklat fungsional (X_1) adalah 1,621, nilai t_{hitung} variabel kompetensi SDM (X_2) adalah 1,924, dan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 1,634, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t_{hitung} paling besar adalah kompetensi SDM. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah kompetensi SDM (X_2). Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan kompetensi SDM

merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu diklat fungsional (X_1), kompetensi SDM (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dengan variabel terikat yaitu pengembangan karier personel Polsek DAU Malang (Y), dilihat dari tabel berikut :

Tabel 8
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.793 ^a	.628	.593	.15710	2.464

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 8 tersebut, dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi adalah :

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,793. Koefisien sebesar 0,793 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu diklat fungsional, kompetensi SDM, dan disiplin kerja dengan variabel terikat

yaitu pengembangan karier personel Polsek DAU Malang, sebesar 79,3%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat diklat fungsional, kompetensi SDM, dan disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan pengembangan karier personel Polsek DAU Malang.

2. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,628. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (diklat fungsional, kompetensi SDM, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat yaitu pengembangan karier personel Polsek DAU Malang, secara bersama-sama adalah sebesar 62,8%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 62,8% pengembangan karier personel Polsek DAU Malang dipengaruhi oleh diklat fungsional, kompetensi SDM, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, karena nilai R^2 yang dihasilkan mendekati angka 1, atau mendekati sempurna.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa diklat fungsional (X_1), kompetensi SDM (X_2) dan disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan

karier personel Polsek DAU Malang (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik diklat fungsional, kompetensi SDM, dan disiplin kerja yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan pengembangan karier.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama diklat fungsional (X_1), kompetensi SDM (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang, yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa diklat fungsional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier (Y). Demikian pula kompetensi SDM (X_2) dan disiplin kerja (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik diklat fungsional, kompetensi SDM maupun disiplin kerja, maka akan meningkatkan pengembangan karier. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diklat fungsional, kompetensi SDM dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang, terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang

dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,628. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 62,8%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 62,8% pengembangan karier personel Polsek DAU Malang dipengaruhi oleh diklat fungsional, kompetensi SDM dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Diklat fungsional adalah suatu proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan, baik di bidang pekerjaannya maupun yang menunjang pekerjaan, di luar pendidikan umum yang berlaku, dengan lebih mengutamakan praktek dari pada teori, kompetensi SDM adalah kemampuan untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori / fungsi praktek keprofesian sesuai dengan baku-bakuan yang diisyaratkan dalam dunia kerja nyata, kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat

- mengembangkan diri secara maksimum.
2. Secara simultan, diklat fungsional, kompetensi SDM dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang.
 3. Secara parsial, diklat fungsional, kompetensi SDM dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier personel Polsek DAU Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi VI. Rineka Cipta. Jakarta.
- Aziz, Mohamad. 2011. *Pengaruh Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karier di bank Mandiri Cabang MPU Tantulan Semarang*. Tesis.
- Byars, L., L., & Rue, L., W. 2008. *Human Resources Management*. Boston: Richard D. Irwin, inc. 3th Edition.
- Cooper, Donald, R & Emory, C., William. 2008. Metode Penelitian Bisnis Jilid 1 Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- De, Cenzo, & Robbins. 2014. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ekawati, Suryani. 2013. *Pengaruh Diklat PIM dan Disiplin Kerja Pejabat Terhadap Pengembangan Karier Pejabat Struktural Badan Pengkajian dan penerapan Teknologi Di Jakarta*. Tesis.
- Fogg, Milton. 2008. *The Greatest Networker in the World. The Three Rivers Press*. New York.
- Gibson. 2009. *Organisasi*. Edisi ke lima. Jakarta: Erlangga.
- Gouzali, Saydam. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan.
- Greenberg, J., & Baron, R., A. 2007. *Behavior in Organization*. Prentice Hall 9th Edition.
- Gujarati, D., N., 2012. Dasar-dasar Ekonometrika. Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat, Buku 2, Edisi 5. Jakarta
- Handoko, ReksHADIPRODJO. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T., Hani. 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2010. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman. 2010. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Kartika, Lindawati, & Maarif. Syamsul 2012. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Bogor: IPB Press..
- Mangkunegara, Prabu, A. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Siswanto. 2008. Organisasi Perusahaan: Teori dan Praktek. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Nitisemito, Alex, S. 2014. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nunally, J., C. 2008. *Psychometric Theory*, 2nd edition. New York: McGraw-Hill Book.

- Poerwadarminta. W., J., S. 2009. Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Robbin, P., Stephen. 2015. *Organizational Behavior Edisi 9*, New Jersey; Prentice Hall International Inc.
- Robbins, P., Stephen. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep & Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Setiyawan, Budi, & Waridin. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Devisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Jurnal. JRBI. Vol. 2, No. 2, p. 181-19.*
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Motivation and Personality*, Jakarta: Prenhallindo.
- Spencer, M., Lyle, Jr & Signe M. Spencer. 2007. *Competency at work. Models for Superior Performace*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono dan Wibowo, E. 2009. *Statistika Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno. 2008. *Keterampilan Dasar Menulis*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Syarif, Amir. 2009. *Farmakologi dan Terapi Edisi 5*. Jakarta: Balai Penerbit FKUI.
- Witathama, Adi. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Diklat Jabatan Dalam Peningkatan Pengembangan Karier SDM (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum secretariat Kabupaten Bondowos*. Tesis.