

Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Personil Polres Yahukimo

Muhamad Aldi ¹ Abdul Rasyid [✉] Sjamsiar Husen ³ Muhamad Yamin Noch ⁴ Duta Mustajab ⁵

^{✉2,3,4,5} Universitas Yapis Papua, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi, komitmen dan pengembangan karier secara parsial dan simultan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polres Yahukimo. Sampel penelitian sebanyak 62, teknik sampel adalah proportionate cluster random sampling yaitu mengambil sampel pada masing-masing bagian dengan metode proporsional. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,610 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, variabel komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, namun tidak signifikan secara statistik, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,192 dan signifikansi 0,066. Adapun variabel pengembangan karier menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,093 dan signifikansi sebesar 0,046. Sedangkan secara simultan Kompetensi, Komitmen dan pengembangan karier mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem pengembangan karier dan penguatan komitmen melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan yang adil bagi personil Polres Yahukimo.

Kata Kunci: *Kompetensi, Komitmen, Pengembangan Karier, Kinerja.*

Copyright (c) 2025 Muhamad Aldi

✉ Corresponding author :

Email Address : abdulrasyidfeuniyap72@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja personel menjadi indikator utama keberhasilan organisasi. Kinerja bukan hanya diukur dari seberapa cepat dan tepat tugas diselesaikan, melainkan juga mencakup efektivitas, efisiensi, dan nilai kontribusi terhadap tujuan strategis organisasi (Mangkunegara, 2005). Kepolisian Resor Yahukimo sebagai lembaga pemerintah yang menjalankan tugas sebagai pelayanan publik dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka

terpeliharanya keamanan dalam negeri dituntut untuk memiliki kinerja personil yang baik dan mampu memberikan pelayanan publik secara profesional.

Kinerja personel Polres Yahukimo merupakan hal yang sangat krusial dalam menjawab tantangan geografis dan sosial yang kompleks di wilayah Papua Pegunungan, untuk itu tentunya memerlukan strategi pengembangan kinerja Personil yang terintegrasi dan tepat sasaran. Dalam pelaksanaannya, upaya peningkatan kualitas kinerja personel telah dilakukan melalui peningkatan kompetensi, komitmen, dan pengembangan karier pada Personil pada Polres Yahukimo.

Kompetensi menjadi salah satu pondasi utama dalam membangun dan membentuk kualitas kinerja personil yang baik. Kompetensi yang memadai memungkinkan personel bekerja sesuai standar operasional prosedur dan mampu beradaptasi dengan situasi lapangan yang dinamis. Heri (2019) menyebutkan bahwa peningkatan kompetensi secara sistematis dapat mendorong produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi, termasuk di tubuh kepolisian. Kompetensi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja personel. Kompetensi yang tinggi memungkinkan personel untuk menjalankan tugas dengan akurat, cepat, dan sesuai prosedur.

Komitmen pun memegang peran penting. Luthan (2006) dalam Arina Nurandini dkk. menjelaskan bahwa komitmen mencerminkan loyalitas pegawai serta perhatian terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi. Gary (2008) menekankan bahwa komitmen mencakup kekuatan identifikasi terhadap nilai organisasi serta keterlibatan pegawai dalam pencapaian tujuan bersama. Steers dan Porter dalam Setiawan dkk. (2016) merinci dimensi komitmen menjadi kepercayaan terhadap nilai organisasi (*identification*), kesediaan berjuang demi kepentingan organisasi (*job involvement*), dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (*loyalty*).

Komitmen untuk setiap personel kepolisian dalam melaksanakan peran yang sangat penting tersebut tentunya dibutuhkan dalam membentuk personil Polri yang unggul sebagaimana diharapkan masyarakat sesuai dengan semangat dari gagasan transformasi Polri yang Presisi (*Prediktif, Resposibilitas, dan Transparansi Berkeadilan*). Setiap personel polri harus melaksanakan 8 (delapan) komitmen Kapolri meliputi: (1) Menjadikan Polri sebagai institusi yang *Prediktif, Resposibilitas dan Transparansi Berkeadilan (PRESISI)*; (2) Menjamin keamanan untuk mendukung program pembangunan nasional; (3) Menjaga soliditas internal; (4) Meningkatkan sinergitas dan soliditas TNI-Polri, serta bekerja sama dengan aparat penegak hukum dan Kementerian/lembaga lain untuk mendukung dan mengawal program pemerintah; (5) Mendukung terciptanya ekosistem inovasi dan kreativitas yang mendorong kemajuan ekonomi Indonesia; (6) Menampilkan kepemimpinan yang melayani dan menjadi teladan; (7) Mengedepankan pencegahan permasalahan, pelaksanaan keadilan restorative justice dan problem solving; dan (8) Setia kepada NKRI dan senantiasa merawat kebhinekaan.

Pendekatan presisi dapat membantu Polri dalam mengatasi masalah yang kompleks dan memperbaiki kualitas kinerja personil Polri dalam beberapa aspek, seperti peningkatan kemampuan analisis data, peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja, peningkatan akuntabilitas dan transparansi. Personil Polri yang berkualitas dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, sehingga dapat membantu dalam mengatasi masalah yang kompleks dan memperbaiki kualitas

keamanan dan ketertiban masyarakat serta dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian, sehingga dapat membantu dalam mengatasi masalah yang kompleks dan memperbaiki kualitas keamanan dan ketertiban masyarakat. (Sony Apriandi dkk, 2024)

Pengembangan karier merupakan salah satu aspek penting dalam memotivasi personel dan menjaga keberlanjutan profesionalisme. Wirawan (2023) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas kinerja demi tercapainya tujuan karier dan organisasi. Dalam konteks Polres Yahukimo, pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan atau program yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan bagi personil. pengembangan karier bagi personel Kepolisian resor Yahukimo dilaksanakan melalui berbagai jalur, mulai dari pendidikan dan pelatihan, pendidikan pengembangan spesialis (Dikbangspes), promosi, mutasi, hingga studi lanjut. Penempatan Bintara dalam jabatan perwira pun menjadi bentuk pengakuan atas prestasi dan dedikasi personel.

Berdasarkan hal tersebut, maka penting dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen, dan pengembangan karier terhadap kinerja personel Polres Yahukimo. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris bagaimana ketiga variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja personel. Temuan dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi bagi literatur manajemen SDM di sektor publik, tetapi juga menjadi masukan praktis bagi kebijakan peningkatan kualitas SDM di institusi Polri, khususnya pada Polres Yahukimo, atau Polres Lainnya di wilayah Papua Pegunungan.

Kinerja

Kinerja merupakan aspek krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk di lingkungan kepolisian. Hery (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok yang dilakukan secara legal, sesuai norma, dan etika organisasi. Adhari (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Bernardin (2003) mengemukakan lima indikator kinerja utama, yakni: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kebutuhan supervisi, dan dampak interpersonal. Mangkunegara (2006) menambahkan bahwa kinerja juga mencakup produktivitas dan efektivitas kerja sebagai indikator pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari perilaku kerja efektif. Spencer & Spencer dalam Wibowo (2014) mengartikan kompetensi sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang membedakan kinerja unggul dengan kinerja rata-rata. Kompetensi mencakup dimensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural, sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Kapolri No. 16 Tahun 2017. Menurut Wibowo (2017), indikator kompetensi meliputi keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, dan sikap. Zwell dalam Wibowo (2016) menambahkan bahwa kompetensi dipengaruhi oleh faktor internal seperti karakteristik pribadi, pengalaman, motivasi, hingga kapasitas intelektual. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Fuadi dkk. (2022), Hasbiyadi dkk. (2023),

dan Kamal dkk. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di berbagai satuan kerja.

Komitmen

Komitmen organisasi adalah sikap psikologis yang menunjukkan loyalitas dan keterlibatan individu terhadap organisasi. Luthan (2006) menyebut komitmen sebagai refleksi dari loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap tujuan organisasi. Robbins (2008) membagi komitmen menjadi tiga jenis: komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Garry dan Patrick (2006) mengukur komitmen melalui tiga dimensi: kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan pegawai. Sementara itu, Allen dan Meyer (1993) memformulasikan komitmen sebagai kondisi psikologis yang memengaruhi keputusan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendry dkk. (2019) dan Rona Tanjung & Zalmadri (2021) menunjukkan bahwa komitmen baik secara afektif, normatif, maupun tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kepolisian.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan kesiapan individu dalam mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Sinambela (2018) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah rangkaian posisi kerja yang dijalani individu sepanjang siklus hidup kerja. Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa pengembangan karier membantu pegawai menyadari potensi, meningkatkan kinerja, serta memperkuat hubungan dengan organisasi. Indikator pengembangan karier menurut Rivai (2018) meliputi: prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, peluang tumbuh, serta bimbingan dan sponsor. Priansa (2018) menekankan pentingnya perencanaan karier dan dukungan dari departemen SDM dalam proses pengembangan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Aswin dkk. (2022) dan Sakaria dkk. (2023) mendukung bahwa pengembangan karier berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Polri.

METODOLOGI

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan. Materi pokok bagian ini adalah: (1) rancangan penelitian; (2) populasi dan sampel (sasaran penelitian); (3) teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen; (4) dan teknik analisis data. Untuk penelitian yang menggunakan alat dan bahan, perlu dituliskan spesifikasi alat dan bahannya. Spesifikasi alat menggambarkan kecanggihan alat yang digunakan sedangkan spesifikasi bahan menggambarkan macam bahan yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono: 2018). Variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X1), komitmen (X2), dan pengembangan karier (X3) terhadap kinerja personil (Y). Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Kepolisian Resor Yahukimo, Provinsi Papua Pegunungan pada bulan Januari hingga April 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polres Yahukimo yang aktif berdinis sebanyak 248 personil. Teknik penentuan sampel menggunakan metode *proportionate cluster random sampling*, yaitu mengambil sampel pada masing-masing bagian dengan metode proporsional yaitu masing-masing bidang sebanyak 25% dengan total sampel adalah 62 personil. variabel dalam penelitian ini adalah Variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

dan Variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Komitmen (X2) dan Pengembangan Karier (X3).

Untuk memastikan kesesuaian pengukuran, setiap variabel ditentukan indikator dan item pertanyaannya:

- Kompetensi (X1): Konsep diri, Pengetahuan, keterampilan, Sifat dan Motif (Wibowo, 2017).
- Komitmen (X2): Kemauan pegawai, Kesetiaan Pegawai, Kebanggaan Pegawai, dan Kesiediaan bekerja Pegawai (Garry dan Patrick, 2006).
- Pengembangan Karier (X3): Prestasi kerja, Eksposur, Jaringan Kerja, Peluang untuk tumbuh, dan Pembimbing/mentor (Rivai, 2018).
- Kinerja (Y): Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan Efisiensi (Dessler, 2016).
- Penelitian ini juga menggunakan metode kuesioner dan skala likert sebagai teknik pengumpulan data, dimana responden diminta untuk dapat memberikan jawaban pada alternatif jawaban yang ada. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2013: 92).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS Versi 30. Dalam uji ini dilakukan pengujian atas butir-butir pertanyaan pada kuisisioner dengan jalan menghitung koefisien korelasi Pearson dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh (Arikunto dalam Riduan, 2004). Selanjutnya koefisien korelasi masing-masing item dibandingkan dengan angka kritis r pada tabel kritis r Product Moment Pearson sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikannya, jika ternyata koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis maka suatu pernyataan dianggap valid dan sebaiknya jika koefisiennya lebih kecil dari nilai kritis maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid atau gugur. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi product moment pada $\alpha = 5\%$, sedangkan untuk mengukur reliabilitas menggunakan metode koefisien Alpha Cronbach dengan $\alpha = 5\%$

Uji Multikolinieritas dan Heterokedastisitas

Model regresi dalam Uji Multikolinieritas yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahuinya dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) dalam output program SPSS. Variabel-variabel yang memiliki nilai VIF melebihi 5 dipastikan terjadi multikolinieritas (Santoso, 2003). Sedangkan Uji heteroskedastisitas diuji dengan mendiagnosa diagram plot residual, yakni membandingkan regression studentized residual dengan nilai prediksi yang menggambarkan perubahan distribusi residual dikaitkan dengan perubahan nilai prediksi variabel independen. Apabila distribusi residual meningkat tidak diikuti oleh naiknya nilai prediksi, dalam arti nilai prediksi variabel-variabel independen tetap konstan, maka perubahan itu menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

Model Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk analisa data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiono, 2003). Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis Uji Parsial dan Uji Simultan dimana Uji Parsial digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0.05$. dan Uji Simultan digunakan untuk menguji hipotesis variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0.05$,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan konstruk yang hendak diukur, yaitu: kompetensi (X1), komitmen (X2), pengembangan karier (X3), dan kinerja (Y). Menurut Arikunto dalam Riduan (2004:110), uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi Pearson Product Moment antara masing-masing skor item dengan skor total. Suatu item dinyatakan valid apabila koefisien korelasinya lebih besar dari nilai r tabel dengan derajat kebebasan (df) = n - 2 pada taraf signifikan tertentu, dalam hal ini $\alpha = 5\%$. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 30, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Indikator	r Hitung (Pearson)	r Tabel (N = 62, $\alpha = 5\%$)	Keterangan
Variabel Kompetensi (X₁)				
1	Konsep diri	0.774	0.254	Valid
2	Pengetahuan	0.771	0.254	Valid
3	Keterampilan	0.829	0.254	Valid
4	Sifat	0.766	0.254	Valid
5	Motif	0.808	0.254	Valid
Variabel Komitmen (X₂)				
1	Kemauan	0.838	0.254	Valid
2	Kesetiaan	0.587	0.254	Valid
3	Kebanggaan	0.766	0.254	Valid
4	Kesediaan bekerja	0.773	0.254	Valid
Variabel Pengembangan Karier (X₃)				
1	Prestasi kerja	0.826	0.254	Valid
2	Eksposur	0.882	0.254	Valid
3	Jaringan kerja	0.839	0.254	Valid
4	Peluang tumbuh	0.886	0.254	Valid
5	Pembimbing	0.777	0.254	Valid
Variabel Kinerja (Y)				
1	Kualitas kerja	0.797	0.254	Valid
2	Kuantitas kerja	0.866	0.254	Valid
3	Ketepatan waktu	0.876	0.254	Valid
4	Efisiensi	0.881	0.254	Valid

Sumber: Data diolah. Tahun 2025 (Output SPSS Versi 30)

Seluruh r hitung (pearson) pada masing-masing item pertanyaan menunjukkan nilai diatas r tabel senilai 0,254 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel X1, X2, X3, dan Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien Alpha Cronbach dengan $\alpha = 5\%$, yang berarti bahwa tingkat kepercayaan dalam pengujian reliabilitas adalah 95%. Metode ini digunakan untuk mengetahui (konsistensi internal) dari item-item dalam satu konstruk atau variabel. Menurut Arikunto (1995: 180), suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas tinggi apabila nilai koefisien Alpha Cronbach $\geq 0,60$. Uji reliabilitas dilakukan terhadap masing-masing variabel: kompetensi (X1), komitmen (X2), pengembangan karier (X3), dan kinerja (Y).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X ₁)	5	0,839	Reliabel
2	Komitmen (X ₂)	4	0,700	Reliabel
3	Pengembangan Karier (X ₃)	5	0,903	Reliabel
4	Kinerja (Y)	4	0,894	Reliabel

Sumber: Data diolah. Tahun 2025 (Output SPSS Versi 30)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan metode koefisien Alpha Cronbach dan mengacu pada kriteria dari Arikunto (1995) bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila $\alpha \geq 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3, dan Y memiliki nilai alpha di atas 0,60 dengan demikian seluruh variabel dikatakan Reliabel. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, hasil uji reliabilitas ini dapat dipercaya dengan tingkat kepercayaan 95%.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi (korelasi tinggi) antar variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, digunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Namun apabila Tolerance $\leq 0,10$ atau VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinieritas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 30, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel Independen	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
1	Kompetensi (X ₁)	0,439	2,277
2	Komitmen (X ₂)	0,560	1,786
3	Pengembangan Karier (X ₃)	0,380	2,630

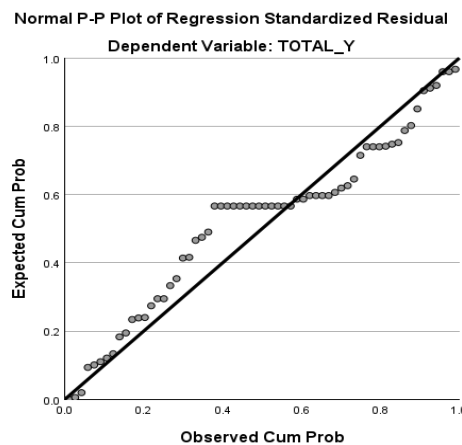
Sumber: Data diolah. Tahun 2025 (Output SPSS Versi 30)

Dari hasil uji multikolinieritas, terlihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam uji multikolinieritas ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan suatu keadaan yang masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas diuji dengan mendiagnosa diagram plot residual, yakni membandingkan regression studentized residual dengan nilai prediksi yang menggambarkan perubahan distribusi residual dikaitkan dengan perubahan nilai prediksi variabel independen. Apabila distribusi residual meningkat tidak diikuti oleh naiknya nilai prediksi, dalam arti nilai prediksi variabel-variabel independen tetap konstan, maka perubahan itu menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

Hasil Pengujian dengan melihat grafik scatterplot dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di-standarized. Hasil terlihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y dari masing-masing variabel bebas sehingga tidak mengandung gejala heterokedastisitas sebagaimana pada grafik berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah. Tahun 2025 (Output SPSS Versi 30)

Hasil Analisa Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan kompetensi (X1), komitmen (X2), dan pengembangan karier (X3) terhadap kinerja perseonil pada Polres Yahukimo. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS for windows versi 30 menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig	Ket.
Kompetensi_X ₁	0.610	5.266	0.001	Sig
Komitmen_X ₂	0.192	1.873	0.066	Tidak Sig
Pengembangan Karier_X ₃	0.093	0.743	0.046	Sig
Constant = -0.705				

Sumber: Data diolah. Tahun 2025 (Output SPSS Versi 30)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan persamaan regresi linear berganda adalah:

$$y = -0.705 + 0.610X_1 + 0.192X_2 + 0.093X_3 + e_i$$

- Nilai konstanta sebesar -0.705 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel kompetensi, komitmen, dan pengembangan karier, maka kinerja personil pada Polres Yahukimo sebesar -0.705. Artinya kinerja akan menurun sebesar 0.705.
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0.192 yang berarti bahwa apabila kompetensi dinaikkan satu unit satuan, maka kinerja personil pada Polres Yahukimo meningkat sebesar 0.192 begitu pula sebaliknya dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam penelitian ini tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen (X2) sebesar 0.610 yang berarti bahwa apabila kompetensi dinaikkan satu unit satuan, maka kinerja personil pada Polres Yahukimo meningkat sebesar 0.610 begitu pula sebaliknya dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam penelitian ini tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karier (X3) sebesar 0.093 yang berarti bahwa apabila pengembangan karier dinaikkan satu unit satuan, maka kinerja personil pada Polres Yahukimo meningkat sebesar 0.093 begitu pula sebaliknya dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam penelitian ini tetap.

Pengujian Hipotesis Parsial.

Hipotesis penelitian yang diajukan menyatakan bahwa kompetensi (X1), komitmen (X2), dan pengembangan karier (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) personil pada Polres Yahukimo. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji "t" yaitu uji parsial.

- Pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.610 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0.001. Di mana nilai tingkat sig < alpha yaitu $0.001 < 0.05$, dengan demikian kompetensi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo.
- Pengaruh komitmen (X2) terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.192 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0.066. Di mana nilai tingkat sig > alpha yaitu $0.066 > 0.05$, dengan demikian komitmen (X2) t mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo.
- Pengaruh pengembangan karier (X3) terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.093 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0.046. Di mana nilai tingkat sig < alpha yaitu $0.046 < 0.05$, dengan demikian pengembangan karier (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo.

Pengujian Hipotesis Simultan

Hipotesis penelitian yang diajukan menyatakan bahwa kompetensi (X1), komitmen (X2), dan pengembangan karier (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo. Untuk menguji hipotesis tersebut menggunakan Uji F.

Tabel 5. Hasil Pengujian Simultan

	Model	df	F	Sig.
1	Regression	3	37.262	0.001
	Residual	58		
	Total	61		

Sumber: Data diolah. Tahun 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat nilai sig < alpha yaitu $0.001 < 0.05$, dengan demikian secara simultan kompetensi, komitmen, dan pengembangan karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Determinan (R²) atau Adjusted R-Square digunakan untuk melihat berapa besarnya kontribusi variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel kompetensi, komitmen, dan pengembangan karier menjelaskan variabel kinerja personil pada Polres Yahukimo. Hasil pengolahan data diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Determinasi

Model	R Square Change	R Square F Change	Adjusted R Square
1	0.811	0.658	0.641

Sumber: Data diolah. Tahun 2025

Tabel 6 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.641 berarti faktor-faktor kinerja personil dapat dijelaskan oleh variabel independen kompetensi, komitmen, dan pengembangan karier sebesar 64.1%, sedangkan sisanya 35.9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo. Artinya bahwa kompetensi yang dimiliki oleh personil/anggota polri di Polres Yahukimo memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja. Kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sifat dan motif, merupakan landasan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kompeten dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Kompetensi personil pada Polres Yahukimo mencerminkan kesiapan dan kapabilitas individu dalam memahami tugas-tugas kepolisian, kemampuan teknis dalam menjalankan fungsi-fungsi kepolisian, serta integritas moral dan kedisiplinan dalam bertugas. Kompetensi tersebut menjadi landasan utama dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat, penegakan hukum, pemeliharaan keamanan dan ketertiban umum, serta perlindungan terhadap warga. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi personil Polres Yahukimo perlu menjadi fokus strategis dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian pada Polres Yahukimo. Upaya peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan teknis kepolisian, pendidikan berkelanjutan, pelatihan kepemimpinan, serta evaluasi kinerja secara berkala. Selain itu, perlu adanya sistem

penilaian kompetensi yang objektif dan berkelanjutan agar institusi dapat mengidentifikasi potensi dan kelemahan setiap personil.

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2017), yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Wibowo, kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena seseorang yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dengan demikian, peningkatan kompetensi personil akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan produktivitas kinerja, baik secara individu maupun organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Nurul dkk. (2022), Hasbiyadi dkk. (2023), Kamal dkk. (2023), dan Nurhana dkk. (2024) bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo. Artinya bahwa apabila personil memiliki komitmen yang baik maka kinerja personil akan meningkat. Komitmen, baik komitmen kerja maupun komitmen organisasi, memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dan pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Hasil ini memberikan masukan penting bagi pimpinan Polres Yahukimo untuk peningkatan komitmen yang bisa digunakan dalam mendorong kinerja personil. Meskipun komitmen tetap merupakan aspek penting dalam membangun loyalitas dan kedisiplinan kerja, namun kinerja personil tidak semata-mata dipengaruhi oleh komitmen, melainkan juga oleh dukungan struktural dan manajerial lainnya, seperti peningkatan kompetensi teknis, sistem penghargaan, kepemimpinan yang inspiratif, pengelolaan beban kerja, serta suasana kerja yang kondusif.

Pimpinan institusi dalam hal ini Kepala Kepolisian Resor Yahukimo perlu lebih cermat dalam mengidentifikasi bentuk komitmen yang berkembang di antara personil, apakah lebih bersifat afektif (berdasarkan perasaan), normatif (berdasarkan nilai dan loyalitas), atau kalkulatif (berdasarkan pertimbangan untung-rugi). Pemahaman ini penting agar program pembinaan dan pengembangan SDM yang dilakukan tepat sasaran dan mampu menyentuh aspek psikologis maupun fungsional dari kinerja personil. Selain itu hasil penelitian ini menjadi tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai maupun anggota kepolisian. Hendry dkk. (2019), Rona Tanjung dkk. (2021) dan Eko Kurniawan dkk. (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo. Artinya bahwa pengembangan karier yang baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja personil. dengan demikian pengembangan karier personil pada Polres Yahukimo perlu menjadi perhatian dalam peningkatan

kinerja personil. Dengan adanya pengembangan karir, personel Polri pada Polres Yahukimo merasa lebih termotivasi, kompeten, dan terlibat dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja personel Polri tersebut. Selain itu, pengembangan karir juga membantu personel dalam perencanaan karir jangka panjang, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan dan peluang yang ada di masa depan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivay (2018), yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang secara langsung dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Menurut Rivai, pengembangan karir yang baik akan memberikan kesempatan kepada individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan rasa percaya diri, serta memupuk loyalitas terhadap organisasi. Ketika individu merasa adanya prospek karir yang jelas dan adil, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik dan menunjukkan kinerja optimal.

Dalam konteks tersebut, pengembangan karir tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga sebagai stimulus motivasional bagi pegawai untuk mencapai standar kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, secara teoritis, pengembangan karir seharusnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan karir di lingkungan Polres Yahukimo telah berfungsi secara optimal sebagai instrumen peningkatan kinerja personil.

Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karier Secara Simultan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja personil maka kompetensi, komitmen dan pengembangan karir harus sejalan dilakukan dengan baik. Kompetensi, komitmen, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi, terutama kompetensi kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara positif. Komitmen, baik komitmen organisasi maupun kepuasan kerja, juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, pengembangan karir, melalui program-program yang tepat, dapat mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Kompetensi, atau kemampuan, sangat penting untuk mencapai kinerja yang baik. Semakin banyak kompetensi yang dimiliki dan diaplikasikan dalam pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen, baik komitmen organisasi (rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan) maupun komitmen terhadap pekerjaan (kepuasan kerja), juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa puas dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan cenderung lebih termotivasi dan produktif. Pengembangan karir, melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan kesempatan promosi, dapat meningkatkan kemampuan, motivasi, dan rasa dihargai karyawan. Ini pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Ketiga faktor ini saling terkait dan berinteraksi satu sama lain. Misalnya, pengembangan karir dapat meningkatkan kompetensi karyawan, yang kemudian meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja. Meningkatkan kompetensi, memperkuat komitmen, dan menyediakan

program pengembangan karir yang baik merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memprioritaskan ketiga faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, memotivasi karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi, komitmen, dan pengembangan karier terhadap kinerja personil Polres Yahukimo, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo. Kompetensi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja personil Polres Yahukimo dalam hal ini Bagian Sumber Daya Manusia perlu meningkatkan program pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan tugas dan fungsi kepolisian. Pelatihan tersebut harus bersifat berkelanjutan dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan dinamika tugas kepolisian. Bagian Sumber Daya Manusia Polres Yahukimo disarankan untuk melakukan assesment kompetensi secara rutin sebagai dasar pengembangan kapasitas personil dan penyusunan program pelatihan yang tepat sasaran. Pengembangan soft skills seperti komunikasi, manajemen stres, dan kepemimpinan juga perlu menjadi fokus agar kompetensi personil lebih komprehensif.
- Komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo. Komitmen yang tinggi dari personil akan meningkatkan kinerja, namun tidak memberikan dampak yang signifikan. Perlu adanya upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan memberikan motivasi dan penghargaan yang adil bagi personil yang berprestasi. Sistem reward dan punishment harus dirancang secara transparan dan konsisten agar dapat memacu komitmen personil dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan yang inspiratif dan komunikatif sangat diperlukan untuk membangun loyalitas dan ikatan emosional personil terhadap institusi.
- Pengembangan karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo. Pengembangan karier yang baik akan meningkatkan kinerja personil Polres Yahukimo Pengembangan Karier yang Terstruktur dan Berkelanjutan. Polres Yahukimo diharapkan untuk menyusun dan melaksanakan program pengembangan karier yang jelas, dengan jalur karier dan promosi yang transparan. Penyediaan akses pelatihan, pendidikan lanjutan, serta rotasi jabatan yang terencana akan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja personil. Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap program pengembangan karier untuk memastikan efektivitas dan kesesuaiannya dengan kebutuhan personil dan organisasi.
- Kompetensi, komitmen dan pengembangan karier secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil pada Polres Yahukimo. Kompetensi, komitmen dan pengembangan karier apabila dilakukan dan ditingkatkan secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja personil pada Polres Yahukimo.

Referensi:

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Apriandi, S., Santoso, A., & Ramadhan, R. (2024). *Profesionalisme personel Polri dalam menjaga Kamtibmas*. Jakarta: Pustaka Bhayangkara.
- Arikunto, S. (1995). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J. (2003). *Human resource management: An experiential approach (4th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Desler, Gary. 2008. *Human Resource Management, Edisi Sebelas*, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Dessler, Gary 2016. *Human Resource Management, Edisi Dua belas*, Boston: Pearson Education, Inc.
- Garry A. Gelade, Paul Dobson and Patrick Gilbert, 2006, *National Differences In organizational Commitment: Effect of Economy, Product of Personality, or Consequence of Culture*, *Journal of Cross-Culture Psychology*, 2006; 37; 542.
- Heri, E. I. (2019). *Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0*. Ilmu Kepolisian, 13. Retrieved from file:///C:/Users/HP/Documents/Eko indra Heri manajemen SDM Polri.pdf
- Hery. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Riduan. (2004). *Metode dan teknik menyusun tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : Dari teori ke praktik*. Edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2003). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih.. 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah dengan SPSS Versi 12*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setiawan Rudi dan Ety Puji Lestari. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 12, Nomor 2, September 2016, Hal. 169-184.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Unuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja (Edisi revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja (Edisi revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2023). *Manajemen sumber daya manusia Indonesia: Teori, psikologi, hukum, kasus, dan aplikasi untuk bisnis, organisasi, dan pemerintah (Edisi Ke-2)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.