



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Korbrimob Kepolisian Republik Indonesia

Erwin Mahendra Octavianto^{1*}, Aswin Naldin Sahim², Yeti Rohayati³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received February 11, 2026

Revised March 31, 2026

Accepted April 05, 2026

Available online April 07, 2026

Kata Kunci :

Pelatihan Kerja, Kompetensi, Kinerja.

Keywords:

Job Training, Competence, Performance.



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

Copyright ©2026 by Author. Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja anggota Korbrimob Kepolisian Republik Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja anggota Korbrimob Kepolisian Republik Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 orang anggota Korbrimob Kepolisian Republik Indonesia, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik pelatihan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja anggota Korbrimob Kepolisian Republik Indonesia. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan kerja dan kompetensi anggota sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja anggota Korbrimob Kepolisian Republik Indonesia.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job training and competency on the performance of members of the Indonesian National Police Mobile Brigade Corps (Korbrimob). The background of this study is based on the importance of job training and competency on the performance of members of the Indonesian National Police Mobile Brigade Corps (Korbrimob). The method used in this study is quantitative with a descriptive and verification approach. Data were collected through questionnaires distributed to 30 members of the Indonesian National Police Mobile Brigade Corps (Korbrimob), then analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both job training and competency have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on the performance of members of the Indonesian National Police Mobile Brigade Corps (Korbrimob). The conclusion of this study emphasizes the importance of job training and member competency as an effort to optimize the performance of members of the Indonesian National Police Mobile Brigade Corps (Korbrimob).

1. PENDAHULUAN

Korps Brigade Mobil (Korbrimob) Polri merupakan satuan elite kepolisian Republik Indonesia yang memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, terutama dalam menghadapi situasi berisiko tinggi. Sebagai bagian dari kepolisian yang memiliki kemampuan paramiliter, Korbrimob dituntut untuk memberikan respon cepat, tepat, dan profesional dalam menangani berbagai gangguan keamanan yang dapat mengancam stabilitas negara. Tugas Korbrimob meliputi penanggulangan kejahatan berintensitas tinggi, seperti terorisme, kerusuhan massa, konflik komunal, penyelamatan sandera, pengamanan objek vital, hingga operasi SAR dalam kondisi ekstrem.

Perkembangan lingkungan strategis, baik di tingkat nasional maupun global, telah menghadirkan tantangan baru bagi lembaga penegak hukum, termasuk Korbrimob Polri. Ancaman keamanan modern seperti terorisme transnasional, kejahatan bersenjata, cyber-terror, dan dinamika sosial masyarakat menuntut kesiapsiagaan yang lebih tinggi. Kondisi ini

*Corresponding author

E-mail addresses: e.mahendra.1982@gmail.com (Erwin Mahendra Octavianto)

mendorong perlunya peningkatan profesionalisme personel melalui berbagai program pembinaan, pelatihan khusus, serta penguatan kompetensi teknis dan non-teknis.

Untuk mampu menjalankan tugasnya secara optimal, Korbrimob harus memiliki personel dengan kemampuan fisik, mental, dan keterampilan operasional yang mumpuni. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi komponen krusial dalam pembentukan maupun peningkatan kualitas sumber daya manusia Korbrimob. Pelatihan tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis seperti taktik tempur, penggunaan peralatan, atau penanganan ancaman, tetapi juga aspek non-teknis seperti kepemimpinan, pengendalian diri, kemampuan bekerja sama, dan pengambilan keputusan cepat di lapangan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam lembaga kepolisian seperti Korps Brigade Mobil (Korbrimob) Kepolisian Republik Indonesia (Polri). Kinerja anggota Korbrimob sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum di Indonesia.

Pelatihan kerja merupakan salah satu metode penting dalam pengembangan SDM, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap anggota Korbrimob. Dengan adanya pelatihan yang tepat, anggota diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan lebih profesional dan efisien. Selain itu, kompetensi juga menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kinerja anggota. Kompetensi yang dimaksud meliputi kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan pengetahuan terkait tugas pokok dan fungsi Korbrimob.

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Dalam konteks Korbrimob, kompetensi mencakup kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, serta pemahaman terkait tugas pokok dan fungsi Korbrimob. Kompetensi yang memadai diharapkan dapat meningkatkan kinerja anggota, baik dalam situasi operasional maupun non-operasional.

Peneliti mendapatkan data empiris dari penelitian awal yang didapatkan :

Tabel 1. Data Empiris

Komponen	Deskripsi Ringkas	Skor Rata-rata	Kategori	Implikasi Utama
Pelatihan Kerja	Materi relevan, namun fasilitas, instruktur, dan frekuensi pelatihan belum optimal	3,5 / 5	Cukup Baik	Peningkatan metode dan sarana pelatihan diperlukan agar kesiapan personel merata
Kompetensi Anggota	Kompetensi teknis tinggi, kompetensi non-teknis (komunikasi, kepemimpinan) perlu penguatan	3,7 / 5	Baik	Kompetensi menjadi faktor paling menentukan dalam kinerja di lapangan
Kinerja Anggota	Disiplin dan kepatuhan SOP tinggi; respons dan ketepatan tugas baik namun masih dipengaruhi pelatihan dan kompetensi	3,85 / 5	Baik	Kinerja optimal dicapai oleh personel dengan pelatihan dan kompetensi memadai

Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa masalah yang ada terkait pelatihan kerja yaitu Pelatihan yang diselenggarakan belum mampu meningkatkan kemampuan dan kinerja anggota secara optimal. Materi yang diberikan tidak selalu relevan dengan kebutuhan pekerjaan, metode pembelajaran kurang menarik, serta tidak adanya evaluasi yang komprehensif menyebabkan hasil pelatihan tidak memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas. Instansi mengalami keterbatasan dalam hal anggaran, fasilitas, instruktur, maupun waktu yang tersedia untuk menyelenggarakan pelatihan. Kondisi ini menghambat

pelaksanaan program pelatihan yang berkualitas dan menyulitkan pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan.

Kemampuan yang dimiliki anggota tidak sepenuhnya selaras dengan tuntutan pekerjaan dan proses operasional di korbrimob. Hal ini menyebabkan ketidakefisienan kerja, kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta menurunnya kualitas layanan atau produk yang dihasilkan. Proses penilaian kinerja masih dipengaruhi oleh subjektivitas, kurangnya indikator yang terukur, serta minimnya data pendukung yang akurat. Akibatnya, hasil evaluasi tidak mencerminkan kinerja nyata anggota dan dapat menimbulkan ketidakadilan serta penurunan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menyusun Tesis dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Korbrimob Kepolisian Republik Indonesia”.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Solimun, Amanu, & Fernandes (2018) dalam Santoso dan Madiistriyatno (2021:4) Metode Kuantitatif merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi terhadap hasil analisis untuk bisa mendapatkan informasi untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Sugiono (2016:78) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Korbrimob Kepolisian Republik Indonesia berjumlah 30 anggota. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2013:149). Sampel di ambil dari populasi keseluruhan yaitu 30 orang sampel dengan artian pengambilan sesuai dengan sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan penyebaran angket.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Pelatihan Kerja

Dari hasil pengujian validitas didapatkan bahwa semua indikator pada variabel pelatihan kerja memiliki nilai signifikan $< 0,005$ berdasarkan kolom total pearson correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 indikator pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Validitas Kompetensi

Dari hasil pengujian validitas didapatkan bahwa nilai sig-(2-tailed) antara tiap-tiap item dengan total 8 item pertanyaan untuk instrumen kompetensi dibawah 0,05 sebanyak 8 item pertanyaan maka dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja

Dari hasil pengujian validitas didapatkan bahwa semua indikator pada variabel kinerja memiliki nilai signifikan $< 0,005$ berdasarkan kolom total pearson correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja

Dari hasil pengujian reliabilitas variabel pelatihan kerja, 6 item pertanyaan memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,911 yaitu lebih besar dari 0,70 dan dinyatakan reliabel

Reliabilitas Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel kompetensi, 8 pertanyaan memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,955 yaitu lebih besar dari 0,70 dan dinyatakan reliabel.

Reliabilitas Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja, 8 item pertanyaan memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,921 yaitu lebih besar dari 0,70 maka dinyatakan reliabel.

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pelatihan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y) secara Simultan

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.455	1.048		1.388	.176
	Pelatihan Kerja	.709	.066	.558	10.756	.000
	Kompetensi	.425	.046	.483	9.302	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1 + cx_2$

y = variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh) x1

x 1 = variabel pelatihan kerja

c = Koefisien Regresi (pengaruh) x2

x 2 = variabel Kompetensi

diperoleh hasil: $y = 1.455 + 0.709x_1 + 0.425x_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai pelatihan kerja sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan kompetensi sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $1.455 + 0.709 + 0.425$ sama dengan sebesar 2,589.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986a	.973	.971	.711

a. Predictors: (Constant Kompetensi, Pelatihan Kerja)

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0,973 \times 100\% = 97,3\%$. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 97,3% terhadap kinerja

Tabel 4. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.133	2	246.566	487.101	.000b
	Residual	13.667	27	.506		
	Total	506.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan Kerja

Dari tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan profesionalitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 97,3%..

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja anggota Korbrimob Kepolisian Republik Indonesia, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota. Pelatihan kerja terbukti memberikan kontribusi sebesar 88,7% terhadap variasi kinerja, yang menunjukkan bahwa program pelatihan yang tepat mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta kesiapan anggota dalam menjalankan tugas operasional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Popy Elpynasary Panjaitan, Elvina, dan Abd. Halim (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, kompetensi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 85,7%, yang mengindikasikan bahwa tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional anggota sangat menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Usama Derita Qurbani (2024) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja dan kompetensi memberikan pengaruh yang sangat dominan, yaitu sebesar 97,3% terhadap kinerja anggota Korbrimob, sehingga menunjukkan bahwa kombinasi keduanya merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja secara optimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian Grin Dewi Sibarani dan Rina Dwiarti (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar penyelenggaraan pelatihan kerja lebih difokuskan pada kebutuhan nyata tugas Korbrimob sehingga materi yang diberikan relevan dan aplikatif dalam menghadapi kondisi operasional di lapangan. Selain itu, pengembangan kompetensi anggota, khususnya dalam pengendalian emosi saat menghadapi situasi berisiko tinggi, perlu terus ditingkatkan melalui pelatihan mental, simulasi, serta dukungan psikologis agar anggota mampu bertindak secara stabil, efektif, dan profesional. Di samping itu, anggota juga perlu didorong untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan tugas melalui evaluasi berkala serta penerapan strategi baru yang lebih efisien, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat terus berkembang dan menyesuaikan dengan dinamika tugas di lapangan.

5. REFERENSI

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.,2003.
- Armstrong, Michael. "Seni Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerjemah: Sofyan Cikmat dan haryanto. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 1998.
- Bangun, Wilson. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Erlangga, 2012.

- Darsono P. & Tjatjuk Siswandoko. "Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)". Jakarta: Nusantara Consulting. 2011.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19". Semarang: Badan Penerbit universitas Diponegoro, 2011.
- Hamzah, B. Uno. "Teori Motivasi dan Pengukurannya". Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Hasibuan, Malayu. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Hasibuan, Malayu. S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hasibuan, Malayu. S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Irfan, Fahmi. "Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)", cetakan kedua, Bandung: Alfabeta cv. 2012.
- Kaswan, "pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sdm" bandung: alfabeta, 2011.
- Kelly, Joe., "Organization Behavior", an Exestensial-System Approach, Homewood, Richard D. Iewin, Inc. 1974.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Negara, A. P. M. (2015). Manajemen sumber daya manusia: Pelatihan dan pengembangan karyawan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito, Alex S. "Manajemen Personalialia". Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001.
- Rivai, Verithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Jakarta: Raja Grafindo, 2009