



**ANALISIS PELATIHAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN  
KARIR DAN IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA ANGGOTA POLISI  
BIRO SDM POLDA GORONTALO**

***THE INFLUENCE OF CONVENIENCE, TRUST, AND INFORMATION QUALITY ON  
THE DECISION TO USE ONLINE HYDROLOGICAL DATA AT THE SULAWESI II  
RIVER BASIN AGENCY***

Meimoon Ibrahim<sup>1)</sup>, Yakup<sup>2)</sup>, Deby Rita Karundeng<sup>3)</sup>, Nirwan Isa<sup>4)</sup>

<sup>1-4)</sup>(Prodi Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Gorontalo, Indonesia)

E-mail: [meimoon.ibrahim@gmail.com](mailto:meimoon.ibrahim@gmail.com)<sup>1)</sup>, [yakup.ug@gmail.com](mailto:yakup.ug@gmail.com)<sup>2)</sup>, [deby.rk21@gmail.com](mailto:deby.rk21@gmail.com)<sup>3)</sup>,  
[nirwanisa425@gmail.com](mailto:nirwanisa425@gmail.com)<sup>4)</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pelatihan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Anggota Polisi Biro SDM Polda Gorontalo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari pengisian kuisioner. Populasi penelitian adalah berjumlah 119 orang responden dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis adalah analisis jalur. Temuan penelitian ini adalah (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, (2) prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, (3) pengembangan karir memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (4) pengembangan karir memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Pelatihan; Prestasi Kerja; Pengembangan Karir; Komitmen Organisasional; Kepuasan Kerja.

**Abstract**

*This research aims to analyze the Training and Job Performance on Career Development and Its Implications on Organizational Commitment and Job Satisfaction of the Human Resources Bureau Police Department of Gorontalo Province. The data used in this research are primary data sourced from questionnaire responses. The research population consisted of 119 respondents using a census method. The analytical technique used to address the research problems and test hypotheses is path analysis. The findings of this research are: (1) training has a positive and significant effect on career development, (2) job performance has a positive and significant effect on career development, (3) career development has a positive and significant implication on organizational commitment, (4) career development has a positive and significant implication on job satisfaction.*

**Keywords:** *Training; Job Performance; Career Development; Organizational Commitment; Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran manajerial yang vital dalam meraih kesuksesan bisnis dan organisasi. Jika sebuah organisasi ingin tetap relevan dan sukses di dalam lingkungan yang terus berubah, maka pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu keharusan. Implementasi program pengembangan karir merupakan bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Saat direncanakan dengan cermat, program tersebut dapat memberikan hasil yang jauh lebih signifikan daripada hanya mengandalkan kesempatan atau perekrutan eksternal yang sering kali tergesa-gesa dilakukan. Selain itu, kurangnya perhatian dari



manajemen terhadap kemajuan karir yang layak juga dapat menyebabkan banyak pegawai memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

McLagan dalam (Manto, 2021) mengidentifikasi dua fungsi utama pengembangan SDM yaitu *training and development* (pelatihan dan pengembangan) dan *career development* (pengembangan karier). Menurut Handoko, seperti yang dijelaskan dalam (Bahagia & Sinaga, 2021), pengembangan karir terdiri dari dua proses utama. Pertama, adalah bagaimana seseorang merencanakan dan menerapkan tujuan karir pribadinya (*career planning*). Kedua, adalah bagaimana institusi merancang dan menerapkan program pengembangan karir (*career management*). Lebih lanjut Sutrisno dalam (Putu & Andriyani, 2017) menyatakan bahwa faktor yang menentukan karir meliputi sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan, prestasi, dan faktor nasib.

Pemberian pelatihan menjadi aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia suatu organisasi. Pelaksanaan pelatihan sangat berperan dalam membantu pegawai untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat meningkatkan kelancaran dalam pelaksanaan tugas mereka. (Malanuwa et al., 2023). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam kesuksesan sebuah perusahaan; jika sumber daya manusia tidak berkualitas, mencapai tujuan organisasi akan menjadi lebih sulit. Kuantitas sumber daya manusia tanpa kualitas yang baik dapat menjadi beban bagi organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mencapai akselerasi dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Muhlis et al., 2018); (Upasuji & Satrya, 2020) mengungkap bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap pengembangan karir. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang secara aktif mengikuti berbagai pelatihan memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan karirnya dibandingkan dengan mereka yang jarang atau tidak pernah mengikuti pelatihan.

Faktor berikutnya yang dapat mendukung potensi perkembangan karir adalah prestasi kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari (Pangestuti, 2019) Prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Prestasi kerja adalah hasil dari kinerja seorang pekerja yang telah dicapai saat menjalankan tugasnya. Tingkat prestasi kerja seseorang tidak terjadi secara instan, melainkan melalui proses yang panjang dan konsisten (Saputra & Arianto, 2022). Selanjutnya dinyatakan bahwa dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan pengembangan karier. Hal ini sesuai hasil temuan penelitian (Sari et al., 2020); (Sumadewi & Suwandana, 2017) bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir. Artinya bahwa pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi, memiliki peluang besar dalam pengembangan karir.

Dalam konteks organisasi kepolisian, seperti yang diamati dalam penelitian pada Polda Gorontalo, pengembangan karir anggota polisi, terutama di bagian sumber daya manusia, telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Penting untuk dicatat bahwa keberlangsungan pengembangan karir di masa depan sangat bergantung pada upaya pembinaan karir yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh sumber daya manusia setiap tahunnya. Dengan kata lain, pengembangan karir harus menjadi bagian dari kegiatan formal manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi. Selain itu, pengembangan karir dapat berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Tingkat komitmen kerja yang tinggi diinginkan oleh pimpinan



karena berkaitan dengan pencapaian hasil positif yang diharapkan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan lebih stabil dan produktif dan akan menguntungkan organisasi (Yakup, 2020). Komitmen organisasi yang kuat juga menunjukkan efektivitas manajemen perilaku organisasi. Menurut Robbin dan Judge seperti yang dijelaskan dalam (Priskila & Ie, 2021), komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterlibatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Pegawai yang mengalami perkembangan karir cenderung memiliki loyalitas terhadap organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkannya. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Salah satu kebutuhan utama dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya adalah adanya kesempatan untuk pengembangan karir. Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dengan adanya pengembangan karir, diharapkan pegawai dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih baik karena terjadi keselarasan antara tuntutan pekerjaan, peran yang dijalankan, dan tanggung jawab yang diemban.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi umum yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Bagi sebagian orang, kepuasan dapat dirasakan ketika hasil kerja yang telah dilakukan diakui dan dihargai (Yakup et al., 2023). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi nilai-nilai dan keinginan yang dimilikinya. As'ad seperti yang dijelaskan dalam (Widodo, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan hasil dari evaluasi individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik pribadi, serta hubungan sosial di luar konteks pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari penilaian terhadap kinerja yang dihasilkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara pelatihan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir, serta dampaknya terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja anggota Polisi, khususnya pada divisi sumber daya manusia Polda Gorontalo.

## METODOLOGI

Populasi penelitian ini terdiri dari anggota Polisi pada Devisi Sumber Daya Manusia Polda Gorontalo. Mengingat jumlah anggota polisi di Devisi Sumber Daya Manusia tersebut kurang dari 100 orang, maka dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, di mana keseluruhan anggota Polisi yang berjumlah 57 orang dijadikan sebagai responden penelitian.

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (path Analysis) untuk menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun model persamaan analisis jalurnya menurut Kuncoro & Ridwan dalam (Pangestuti, 2019).

$$\text{Struktur I : } Z = \text{PyX}_1 + \text{PyX}_2 + \varepsilon_1$$

$$\text{Struktur II : } Y_1 = \text{PZ} + \varepsilon_2$$

$$\text{Struktur III : } Y_2 = \text{PZ} + \varepsilon_3$$

Dimana :

Z : Pengembangan Karir

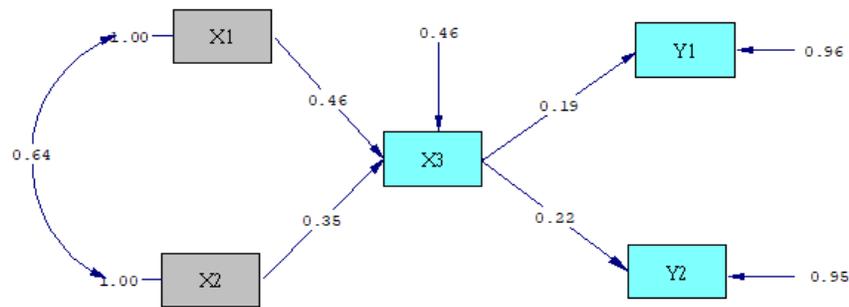
X<sub>1</sub> : Pelatihan



X<sub>2</sub> : Prestasi Kerja  
 Y<sub>1</sub> : Komitmen Organisasi  
 Y<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja

Pengolahan data hasil penelitian digunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) ver. 26 dan Lisrel ver 8,7.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Analisis Persamaan Jalur**



Chi-Square=19.65, df=5, P-value=0.00145, RMSEA=0.159

Gambar 1. Skor Model Empirik Koefisien Jalur

Berdasarkan gambar 1 diatas, maka koefisien jalur yang dihasilkan sebagai berikut:

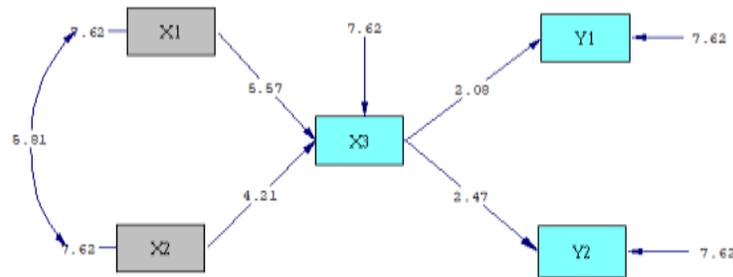
Tabel 1. Ringkasan Persamaan Koefisien Jalur Model Empirik

Model Struktural	Persamaan Jalur	R <sup>2</sup>
$X_3 = \rho X_3 X_1 + \rho X_3 X_2 + \epsilon_1$	$X_3 = 0,46X_1 + 0,35X_2 + 0,46\epsilon_1$	0,54
$Y_1 = \rho Y_1 X_3 + \epsilon_2$	$Y_1 = 0,19X_3 + 0,96\epsilon_2$	0,036
$Y_2 = \rho Y_2 X_3 + \epsilon_3$	$Y_2 = 0,22X_3 + 0,95\epsilon_3$	0,050

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari tabel 1 dapat diketahui persamaan model empirik koefisien jalur model empirik koefisien jalurnya adalah :

- Struktur pertama :  $X_3 = 0,46X_1 + 0,35X_2 + 0,46\epsilon_1$
- Struktur kedua :  $Y_1 = 0,19X_3 + 0,96\epsilon_2$
- Struktur ketiga :  $Y_2 = 0,22X_3 + 0,95\epsilon_3$



Chi-Square=19.65, df=5, P-value=0.00145, RMSEA=0.159

Gambar 2. Skor Model Empirik T-Hitung

Berdasarkan gambar 2, maka koefisien jalur T-hitung, ringkasannya sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan Persamaan Koefisien Jalur T-Hitung

Model Struktural	Persamaan Jalur	R <sup>2</sup>
$X_3 = \rho_{X_3X_1}X_1 + \rho_{X_3X_2}X_2 + \varepsilon_1$	$X_3 = 5,57X_1 + 4,21X_2 + 7,62\varepsilon_1$	0,54
$Y_1 = \rho_{Y_1X_3}X_3 + \varepsilon_2$	$Y_1 = 2,08X_3 + 7,62\varepsilon_2$	0,036
$Y_2 = \rho_{Y_2X_3}X_3 + \varepsilon_3$	$Y_2 = 2,47X_3 + 7,62\varepsilon_3$	0,050

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari tabel 2 dapat diketahui persamaan model empirik koefisien jalur t-hitung dalam model empirik adalah:

Struktur pertama :  $X_3 = 5,57X_1 + 4,21X_2 + 7,62\varepsilon_1$

Struktur kedua :  $Y_1 = 2,08X_3 + 7,62\varepsilon_2$

Struktur ketiga :  $Y_2 = 2,47X_3 + 7,62\varepsilon_3$

Berikut ini ringkasan koefisien jalur baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, dalam tabel berikut :

Tabel 3. Ringkasan Koefisien Jalur dan Uji T-Hitung

Koefisien Jalur	Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	t-hitung	t-tabel	( $\alpha = 0,05\%$ )
X <sub>1</sub> ke X <sub>3</sub>	0,46	5,57	1,96	Sig
X <sub>2</sub> ke X <sub>3</sub>	0,35	4,21	1,96	Sig
X <sub>3</sub> ke Y <sub>1</sub>	0,19	2,08	1,96	Sig
X <sub>3</sub> ke Y <sub>2</sub>	0,22	2,47	1,96	Sig
$\varepsilon_1$	0,46	7,62	1,96	Sig
$\varepsilon_2$	0,96	7,62	1,96	Sig
$\varepsilon_3$	0,95	7,62	1,96	Sig

Sumber : Data sudah di olah 2023

### Uji Kecocokan Model Koefisien Jalur

Berdasarkan penilaian kecocokan model pengaruh pelatihan dan pretasi kerja terhadap pengembangan karir serta implikasinya pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada table



diatas menunjukkan hasil yang baik. Keseluruhan pengukuran kecocokan model dalam penelitian di sajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Uji Kesesuaian Model Analisis

Ukuran GOF	Estimasi	Hasil Uji
Chi Square	19,65	Model Sangat Cocok dengan Data
P Value	0,000145	
RMSEA	0,159	

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa pengukuran kecocokan model koefisien jalur memiliki kecocokan yang baik, dimana kriteria pengukuran memenuhi persyaratan uji kesesuaian model pengukuran. Hasil ini menunjukkan bahwa prediksi model secara keseluruhan memiliki kecocokan yang baik didasarkan pada ukuran-ukuran kecocokan Goodnes of fit (GOF).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dipergunakan untuk menilai perubahan naik turunnya skor variabel pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan prestasi kerja serta implikasi pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja anggota Polisi Daerah Gorontalo. Hasil analisis pada aplikasi Lisrel 8.7 diperoleh nilai korelasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

1. Struktur pertama, yaitu pelatihan dan prestasi kerja pada pengembangan karir sebesar 0,54 atau 54%, memberikan makna bahwa variasi perubahan peningkatan skor pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan prestasi kerja, sisanya sebesar 46% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
2. Struktur kedua, yaitu pengembangan karir terhadap komitmen organisasi sebesar 0,036 atau 36% variasi peningkatan skor komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
3. Struktur ketiga, yaitu pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0,036 atau 36% variasi peningkatan skor komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Jalur/ $T_{hitung}$	Kesimpulan
I	0,46 5,57	$H_1$ diterima ; pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap pengembangan karir.
II	0,35 4,21	$H_2$ diterima ; prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap pengembangan karir
III	0,19 2,08	$H_3$ diterima ; pengembangan karir berimplikasi positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi



IV	0,22 2,47	H <sub>4</sub> diterima ; pengembangan karir berimplikasi positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja
Struktur I	R <sup>2</sup> = 0,54	Kontribusi pelatihan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir sebesar 54%.
Stuktur II	R <sup>2</sup> = 0,36	Kontribusi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi sebesar 36%.
Stuktur III	R <sup>2</sup> = 0,50	Kontribusi pengembangan karir terhadap peningkatkan kepuasan kerja sebesar 50%.

Sumber: Data diolah, 2023.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir

Sesuai hasil analisis secara statistik pengaruh pelatihan secara langsung terhadap pengembangan karir memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung pelatihan terhadap pengembangan karir. Hasil temuan ini memberikan makna bahwa jika pelatihan dilakukan secara berkelanjutan dan tepat sesuai bidang penugasannya akan memberikan peluang yang besar anggota polisi dalam pengembangan karirnya dilingkungan polisi Daerah (Polda) Gorontalo. Berdasarkan hal tersebut, maka pelaksanaan pelatihan yang secara teoritis menurut Wahyuningsih dalam (Willson & Hikmah, 2020) yaitu: (1) Tujuan Pelatihan, (2) Materi, (3) Metode yang digunakan, (4) Kualifikasi Peserta, (5) Kualifikasi pelatih. Indikator-indikator tersebut dapat dijadikan sebagai rujukan dalam pelaksanaan pelatihan pada setiap organisasi. Bahwa sebelum dilaksanakan pelatihan perlu ditetapkan antara lain; tujuan pelaksanaan pelatihan, materi yang akan diberikan kepada peserta pelatihan, metode pelatihan yang akan digunakan, kualifikasi dari peserta, dan kualifikasi pelatih. Hal ini dibutuhkan agar pelaksanaan pelatihan dapat memberikan hasil dan manfaat baik bagi peserta pelatihan maupun bagi organisasi.

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan anggota organisasi dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki anggota dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Adanya kesenjangan antara kemampuan anggota dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut. Salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan kerja. Dengan dilaksanakannya pelatihan, diharapkan seluruh potensi yang dimiliki anggota, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya kesenjangan akan dapat diatasi.

Dalam hubungannya dengan pengembangan karir, adalah anggota Polisi yang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang diperoleh melalui berbagai pelatihan akan memberikan peluang yang besar terhadap kemajuan pengembangan karir, baik dalam posisi jabatan struktural maupun pada kenaikan pangkat dan golongan. Pelaksanaan program pelatihan memberikan peran penting dalam menentukan pengembangan karir anggota polisi. Sebagaimana yang berlaku pada Polisi Daerah Gorontalo, di mana pelatihan menjadi salah satu syarat bagi anggota Polisi untuk mendapatkan program pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan (Upasuji & Satrya, 2020) pegawai yang ingin mengembangkan karirnya mau tidak mau akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, karena pengembangan karir ini didasari oleh berbagai



faktor seperti pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, serta dengan berkembangnya karir kemampuan karyawan dapat meningkat. Selain dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai, program pelatihan juga mempengaruhi penilaian prestasi kerja anggota polisi. Ini menunjukkan bahwa program dan pelatihan dapat berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir anggota polisi.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhlis et al., 2018); (Upasuji & Satrya, 2020) bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, hal ini semakin memperkuat pernyataan bahwa pelatihan menjadi salah satu variabel yang dapat mendukung pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu organisasi, yang berarti bahwa semakin sering anggota polisi diberi pelatihan maka semakin besar peluang untuk mengembangkan karirnya. Begitu pula sebaliknya, semakin jarang atau sedikit diberi pelatihan maka semakin kecil peluang untuk mengembangkan karirnya.

### **Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir**

Sesuai hasil analisis secara statistik pengaruh prestasi kerja secara langsung terhadap pengembangan karir memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa prestasi kerja yang dicapai seorang anggota polisi akan memberikan peluang yang besar terhadap pengembangan karirnya di lingkungan polisi Daerah (Polda) Gorontalo. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai, dkk dalam (Nasution & Rahayu, 2020) prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai pengembangan karier yang baik.

Temuan penelitian juga sejalan dengan pendapat Martoyo dalam (Leuhery & Warbal, 2018) pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan - peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan Prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pengukuran prestasi kerja dalam penelitian ini merujuk pada Michel dalam (Leuhery & Warbal, 2018) indikatornya meliputi: (1) Kualitas pelayanan (*Quality of work*), (2) Komunikasi (*Communication*), (3) Kecepatan (*Promptness*), (4) Kemampuan (*Capability*), (5) Inisiatif (*Intiative*). Prestasi kerja merupakan cerminan hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja pegawai didalam organisasi tersebut. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Suatu karier mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (personil) 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 dalam organisasi dan setiap personal tentu menginginkan agar kariernya terus berkembang dari waktu ke waktu hingga posisi tertinggi yang bisa dicapai selama bertugas.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020); (Sumadewi & Suwandana, 2017) bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, hasil temuan ini semakin mempertegas bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.



### **Implikasi Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi.**

Hasil analisis secara statistik dengan menggunakan model analisis jalur diketahui bahwa pengembangan karir memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa jika pengembangan karir anggota polisi dilakukan secara tepat, maka akan memperkuat komitmen organisasi yang dimiliki anggota polisi pada organisasinya. Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam (Maharani & Vembriati, 2019) komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat antara anggota atau personal dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Komitmen organisasi yang dimiliki seorang personal akan semakin kuat, jika pengembangan karir yang dirasakan didalam organisasi berjalan sesuai dengan harapan dan prosesnya sesuai dengan mekanisme dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau pimpinan.

Komitmen organisasi melibatkan tiga komponen utama yaitu (1) komitmen afektif, hubungan pegawai dengan organisasi yang menyebabkan pegawai tidak akan meninggalkan organisasi karena secara emosional karyawan sudah memiliki ikatan dengan organisasi. (2) komitmen Normatif, kewajiban pegawai untuk tetap berada di organisasi, karena sudah seharusnya memang seperti itu, dalam artian hal tersebut adalah sesuatu yang harus dilakukan dan benar, dan (3) komitmen kontinyu, komitmen yang didasarkan atas kerugian yang menyebabkan anggota keluar dari organisasi, hal ini dikarenakan karena perbedaan diantara senior dan junior atas promosi yang diberikan.

Anggota Polisi yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan melakukan pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab, sehingga dengan komitmen tersebut personal dapat membantu memperlancar organisasi dalam mencapai tujuannya. Personil yang menunjukkan komitmen tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, berusaha mencapai tujuan organisasi, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, sangat loyal terhadap kesatuannya, dan akan berdampak pada peningkatan karir personil tersebut (Maharani & Vembriati, 2019). Hal ini diperkuat dengan pendapat Greenberg dan Baron bahwa personil atau anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah personil atau anggota yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan menguntungkan bagi organisasi kesatuannya.

Pengembangan karir merupakan aktivitas biro kepegawaian yang membantu anggota merencanakan karir masa depan mereka di dalam organisasi agar organisasi dan anggota yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir dilakukan bukan hanya memberikan kesempatan kepada anggota untuk mendapatkan apa yang diinginkan untuk dapat berada pada jenjang yang lebih tinggi di organisasi akan menciptakan adanya perubahan ke arah yang lebih baik dalam pekerjaannya dan mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan karir bagi anggota Polri merupakan salah satu indikator dari pencapaian kinerja dari anggota Polri bersangkutan. Sistem pengembangan karir yang berlaku dalam suatu organisasi tergantung pada kebijaksanaan yang dianut oleh organisasi tersebut sepanjang menyangkut pemanfaatan sumber daya manusia, misalnya karir ditentukan oleh tinggi rendahnya pergantian tenaga kerja, dan juga dipengaruhi oleh kebijaksanaan tentang kemungkinan adanya mutasi promosi antara satuan kerja dalam organisasi.



Kualifikasi personel menyangkut beberapa aspek, antara lain riwayat pendidikan, pelatihan yang diikuti, riwayat penugasan, dan karakter pribadi yang tercerminkan sikap dan perilaku dalam bertugas. Jadi kualifikasi personel merupakan perpaduan antara kompetensi yang dimiliki oleh anggota dengan karakter yang dimiliki. Anggota yang memiliki kompetensi yang lebih baik tidak sepenuhnya menjamin karirnya, apabila karakter pribadi anggota yang bersangkutan dipandang oleh pimpinan kurang sejalan dengan kedudukannya sebagai anggota Polri, misalnya kurang bisa mengendalikan emosi, kurang berdisiplin.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh ( et al., 2018); (Simanjuntak, 2020) bahwa pengembangan karir memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hasil temuan ini semakin memperkuat pernyataan bahwa pengembangan karir memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Implikasi Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.**

Hasil analisis secara statistik dengan menggunakan model analisis jalur diketahui bahwa pengembangan karir memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan karir anggota polisi jika dilakukan secara tepat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki anggota polisi pada organisasinya.

Pengembangan karir di dalam organisasi dinyatakan baik berdasarkan Pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan, jenjang karir dan perencanaan kerja. Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang anggota untuk menduduki jabatan dalam organisasi, yang akan dilakukan dimasa mendatang.

Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Anggota polisi memandang factor pengembangan karir memberikan kesempatan untuk mencapai kesuksesan dalam menjalankan pekerjaan, berarti personal mempersepsikan pengembangan karir secara positif. Jika penugasan yang dilaksanakan tidak memberikan kesempatan bagi dirinya, berarti anggota mempersepsikan pengembangan karir secara negatif. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Anggota akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Anggota harus ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia.

Hal ini sejalan dengan (Simamora, 2016) bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Hubungan antara kepuasan kerja dengan masa kerja secara umum berbentuk garis linier yang miring dari kiri bawah ke kanan atas. Hubungan demikian ini menunjukkan jenjang kerja yang tinggi cenderung mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar. Dengan jenjang karier yang lebih baik, anggota biasanya memperoleh kompensasi lebih baik, kondisi kerja lebih nyaman dan pekerjaan mereka lebih memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang dimiliki.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fadli et al., 2022); (Bahri & Nisa, 2017) bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil temuan ini semakin memperkuat pernyataan bahwa



pengembangan karir memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi memiliki manfaat yang tinggi pada kemajuan organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan sebelumnya, kesimpulan temuan penelitian dapat disusun sebagai berikut: Pertama, pelatihan (X1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karir anggota polisi. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan secara tepat memberikan peluang bagi anggota polisi untuk mengembangkan karir mereka. Kedua, prestasi kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menegaskan bahwa prestasi kerja yang tinggi mendukung proses pengembangan karir anggota polisi dengan lebih mendalam. Ketiga, pengembangan karir (X3) memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi anggota polisi. Dengan adanya dukungan melalui pelatihan dan pengembangan karir, terjadi penguatan dalam peningkatan komitmen anggota polisi terhadap kesatuannya. Terakhir, pengembangan karir (X3) juga berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa prestasi kerja yang didukung oleh pengembangan karir memberikan kontribusi pada peningkatan kepuasan kerja anggota polisi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan, prestasi kerja, dan pengembangan karir dalam mendukung kesuksesan dan kesejahteraan anggota polisi serta kesatuan organisasi mereka.

Berdasarkan pembahasan dan simpulan sebelumnya, penelitian ini memberikan beberapa saran yang dapat diimplementasikan. Pertama, penting untuk meningkatkan pelaksanaan pelatihan bagi anggota polisi guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, yang pada gilirannya akan memfasilitasi pengembangan karir mereka. Kedua, diperlukan upaya terus-menerus dalam meningkatkan prestasi kerja anggota polisi karena prestasi yang tinggi akan membuka peluang besar untuk pengembangan karir di dalam organisasi. Ketiga, perlu memastikan kelanjutan pelaksanaan pelatihan agar pengembangan karir dapat mencapai hasil yang diharapkan, mengingat pelatihan dan pengembangan karir memiliki dampak positif terhadap peningkatan komitmen organisasi anggota polisi terhadap kesatuannya. Keempat, pimpinan harus senantiasa memperhatikan prestasi kerja dan pengembangan karir anggota polisi karena hal ini berdampak pada peningkatan kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugas. Kelima, penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan dengan memasukkan variabel lain seperti budaya kerja dan kepemimpinan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir dan kepuasan kerja anggota polisi.

## REFERENSI

- Bahagia, R., & Sinaga, F. W. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.



- Fadli, A. M., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1), 16–27.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 5(2), 159–190. [https://web.archive.org/web/20180518031719id\\_/https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/viewFile/307/231](https://web.archive.org/web/20180518031719id_/https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/viewFile/307/231)
- Maharani, K. S., & Vembriati, N. (2019). Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 301. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p09>
- Malanuwa, A., Ibrahim, M., Yakup, Y., & Karundeng, D. R. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 5(1), 105–117. <https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1369>
- Manto, A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Karyawan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional*. Thesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Muhlis, M., . S., & . R. (2018). Pelatihan dan Pemasalahan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1437>
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 6(2), 494–503.
- Pangestuti, D. C. (2019). Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan. *Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 57–68.
- Priskila, R., & Ie, M. (2021). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 453. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11892>
- Putu, N., & Andriyani, D. (2017). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan pengembangan pada karirnya . Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan karyawan , wala*. 6(11), 5859–5882.
- Saputra, B., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Pt. Lautan Berlian Cabang Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(2), 183–191.
- Sari, V. W., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 141. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3842>



- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 265. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4910>
- Sumadewi, N. P. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(8), 4070–4098.
- Upasuji, N. K. E., & Satrya, I. G. B. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(12), 3641–3660.
- Widodo, P. H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada PT Primatexco Indonesia Batang). *JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN (JBIMA)*, 5(1), 16–29.
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3).
- Yakup, Y. (2020). Pelatihan, Pengawasan Dan Pemberdayaan, Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional. In *Bina Ekonomi* (Vol. 22, Issue 2, pp. 115–124). <https://doi.org/10.26593/be.v22i2.3831.115-124>
- Yakup, Y., Karundeng, D. R., Setiawan, S. R., Suyanto, M. A., & Gani, R. (2023). Kekuatan kepercayaan dalam membangun kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 787. <https://doi.org/10.29210/020232195>