



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS TUNJANGAN KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA ANGGOTA DITPAMOBVIT MELALUI MOTIVASI KERJA PADA POLDA SULAWESI SELATAN

The Analysis of Performance Benefits and Career Development on the Performance of Ditpamobvit Members Through Work Motivation at the South Sulawesi Regional Police

Herlina Marsylita Senen^{1*}, Sukmawati Marjuni², Chahyono²

¹Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: herlinams85@gmail.com

Diterima: 22 Februari 2023/Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota Ditpamobvit, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit, serta untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit melalui motivasi kerja pada Polda Sulawesi Selatan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, hasil uji sobel test bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja, hasil uji sobel test bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit Polda Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja, Ditpamobvit

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of performance allowances and career development on work motivation and performance of Ditpamobvit members, determine and analyze the effect of work motivation on the performance of Ditpamobvit members, as well as determine and analyze the effect of performance allowances and career development on the performance of Ditpamobvit members through work motivation, at the South Sulawesi Regional Police. To achieve this goal, data collection techniques were used by distributing questionnaires with data analysis techniques using PLS analysis. The results showed that the performance allowance had a positive and significant effect on work motivation, and career development had a positive and significant effect on work motivation. Performance allowances have a positive and significant effect on member performance; career development has a positive and significant effect on member performance, and motivation has a positive and significant effect on member performance; Sobel test results show that work motivation can mediate the effect of performance allowances on performance, Sobel test results show that motivation work can mediate the effect of career development on the performance of members of the Ditpamobvit Polda South Sulawesi.

Keywords: Performance Allowance, Career Development, Work Motivation, Performance, Ditpamobvit



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Era perkembangan teknologi yang serba canggih saat ini merupakan suatu tantangan bagi setiap organisasi, oleh karena itu dianggap perlu menyiapkan sumber daya manusia berkualitas agar hasil kerja yang dicapai akan efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berkualitas menunjang organisasi melalui potensi yang dimiliki masing-masing pegawai. Sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa dukungan aspek manusia sulit kiranya mencapai tujuan organisasi dapat dicapai.

Sumber daya dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis juga dapat menentukan baik sebagai objek maupun sebagai subjek bagi segala aktivitas organisasi dalam merencanakan, merumuskan, menetapkan dan melaksanakan berbagai kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keinginan yang digariskan diatas tidak akan tercipta dengan sendirinya, melainkan memerlukan dukungan, kemampuan, kemauan dan tekad dari setiap aparatur negara untuk mewujudkannya serta didukung dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan organisasi dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan pegawai (Hasibuan, 2019).

Pegawai dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting, karena kemajuan organisasi tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2018).

Motivasi kerja berkaitan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu, karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas sehingga hasil aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Sehingga dapat dikatakan bahwa peranan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini didasari dari pendapat dari Sulistiyani dan Rosidah (2018) bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Afandi (2018), Sulistiyani dan Rosidah (2018) maka dapat dikatakan bahwa faktor motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya masih ditemukan adanya riset gap, hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Tapala (2018),

Falergy (2021) *et al.*, Santosa (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian oleh Dhermawan *et al.*, (2012) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dalam penelitian ini terkait dengan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dianggap tidak konsisten, dimana penelitian yang dilakukan oleh Tapala (2018), Falergy (2021) *et al.*, Santosa (2018) mendukung teori motivasi kerja yang telah dikemukakan oleh Afandi (2018:23), Sulistiyani dan Rosidah (2018:280) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan *et al* (2012) tidak mendukung teori motivasi kerja.

Pentingnya motivasi kerja dan kinerja pegawai maka terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya yakni tunjangan kinerja dan pengembangan karir, hal ini dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Silalahi dan Sitorus (2018), Junaidi dan Mirasanti (2020), dan Usmiar (2016), Silalahi dan Sitorus (2018) yang penelitiannya menemukan bahwa tunjangan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan Hanifah (2017) tidak dapat membuktikan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga pada penelitian ini tidak konsisten, oleh karena itu diperlukan dipertanyakan adanya studi lebih lanjut dalam pengujian kembali mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja. Kemudian pengujian pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai, yang didasari pada penelitian oleh Najoran *et al.*, (2018), Saleh dan Darwis (2015), Karim (2019) yang menemukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian Hanifah (2017) yang menemukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana tidak konsistennya peneliti terdahulu, sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2018) bahwa bagi organisasi, kejelasan pengembangan karir akan membawa manfaat langsung terhadap efisiensi manajemen, disamping itu juga penanganan karir yang baik oleh organisasi akan meningkatkan motivasi kerja. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Afandi (2018) maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh peneliti yaitu Putri dan Frianto (2019), Balbed dan Sintiasih (2019) serta Safitri (2018) bahwa pengembangan karir mempengaruhi motivasi kerja. Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Distyawaty (2017), Miftahuljannah dan Islami (2017), Balbed dan Sintaasih (2019) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Felisa dan Hendratmoko (2020) bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa tidak konsistennya penelitian terdahulu, maka terdapat riset gap, sehingga perlunya dilakukan pengujian kembali.

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian terdahulu, dimana masih ditemukan adanya riset gap mengenai pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karir yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai, oleh

karena itu perlu dilakukan penelitian pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan menambahkan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini didasari dari penelitian oleh Layuk *et al.*, (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian oleh Hanifah (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga pada penelitian ini ditemukan adanya riset gap, alasannya karena tidak konsistennya yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dengan demikian perlu dilakukan pengujian kembali dari penelitian yang dilakukan oleh Layuk *et al.*, (2021) dan Hanifah (2017).

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yakni penelitian oleh Rozy (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian oleh Dewi dan Utama (2016) yang tidak dapat membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian adanya riset gap dalam uji mediasi, maka hal ini yang menjadi alasan peneliti memilih motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kebaharuan penelitian ini (Novelty), jika dibandingkan dengan peneliti terdahulu yakni peneliti sebelumnya yakni menguji pengaruh langsung dan tidak langsung tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor pemerintahan. Sedangkan peneliti akan menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung tunjangan kinerja dan pengembangan kinerja anggota melalui motivasi kerja anggota kepolisian pada Direktorat Pamobvit Polda Sulsel. Ditpamobvit Polda Sulsel merupakan unsur pelaksana tugas yang berada dibawah Kapolda yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pengamanan terhadap obyek khusus yang meliputi personel dan fasilitas, materil logistik, kegiatan dan fasilitas lembaga negara, perwakilan negara asing, lingkungan industri termasuk VIP dan obyek pariwisata yang memerlukan pengamanan khusus.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota Ditpamobvit, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit, serta untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit melalui motivasi kerja pada Polda Sulawesi Selatan.

2. METODE

a. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah menekankan pada penelitian kuantitatif. Menurut Indrawan dan Yaniawati (2014) yang mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dengan satu fenomena serta melihat kemungki-nan kaitan

atau hubungan-hubungannya antara variabel dalam permasalahan yang dikemukakan. Penelitian ini didesain untuk menguji pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit pada Polda Sul-Sel melalui motivasi kerja.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Polda Sul-Sel yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No.KM.16, Pai, Kecamatan. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu yang digunakan selama melakukan penelitian kurang lebih satu bulan dimulai dari bulan Oktober sampai dengan bulan November tahun 2021

c. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini anggota Ditpamobvit Polda Sul-Sel selama tahun 2021, berjumlah 112 orang. Sampel adalah jumlah keseluruhan dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak maka penarikan sampel dengan menggunakan rumus *Slovin* menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2020: 139), sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 88 responden

d. Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel independen atau variabel bebas, variabel dependen atau variabel terikat, serta variabel mediasi atau variabel antara yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Tunjangan kinerja dan Pengembangan karir, kemudian variabel terikat adalah kinerja anggota, sedangkan variabel mediasi adalah motivasi kerja dengan mengambil obyek penelitian pada anggota Ditpamobvit Polda Sulawesi Selatan.

e. Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian membutuhkan sarana untuk menemukan dan mengetahui lebih mendalam, dengan demikian kebenaran penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Sebagai tindak lanjut dalam memperoleh data-data sebagaimana yang diharapkan, maka peneliti melakukan metode pengumpulan data berupa: 1) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden, 2) Kepustakaan, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membaca buku, referensi dan literatur, serta jurnal-jurnal yang terdapat di internet. Selain itu juga ada tugas akhir terdahulu yang terdapat di perpustakaan, serta 3) Dokumentasi, yaitu suatu cara pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara pengumpulan data yang berkaitan dengan tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit pada Polda Sul-Sel melalui motivasi kerja. Dari data tersebut kemudian peneliti melakukan pengumpulan, penyusunan, penganalisan, sehingga menghasilkan kesimpulan.

f. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari : 1) data kualitatif yakni data atau informasi yang diperoleh dari Polda Sul-Sel bukan dalam bentuk angka-angka tetapi dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis mengenai profil obyek penelitian, struktur organisasi, visi dan misi serta uraian tugas masing-masing bagian dalam organisasi, 2) Data kuantitatif yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti jumlah anggota Ditpamobvit, dan data lainnya yang menunjang penelitian ini.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari: 1) Data Primer, data ini langsung diperoleh dari penelitian lapangan melalui pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti melalui teknik pengumpulan data berupa kuesioner, serta 2) Data Sekunder, data ini diperoleh oleh peneliti dari studi kepustakaan dengan cara mempelajari literatur-literatur, bahan kuliah, catatan, laporan, maupun dokumentasi-dokumentasi, situs web, internet, sumber-sumber lainnya yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

g. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component-based structural equation modeling*. Menurut Ghazali & Latan (2015), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data acak dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011).

Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan software SmartPLS. SmartPLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (measurement model) atau outer model dan model struktural (structural model) atau inner model.

1) Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2016).

2) Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) yakni dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2015).

a) Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

b) Discriminant Validity

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Metode untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2011).

c) Reliability

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

3) Uji Model Struktural atau Inner Model

a) R-Square

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural.

b) F-Square

Uji f-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali, 2011).

c) Estimate For Path Coefficients

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi Tstatistik yaitu melalui metode bootstrapping (Ghozali & Latan, 2015).

- 4) Uji Pengaruh Tidak Langsung
Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping menggunakan smartPLS 3.0

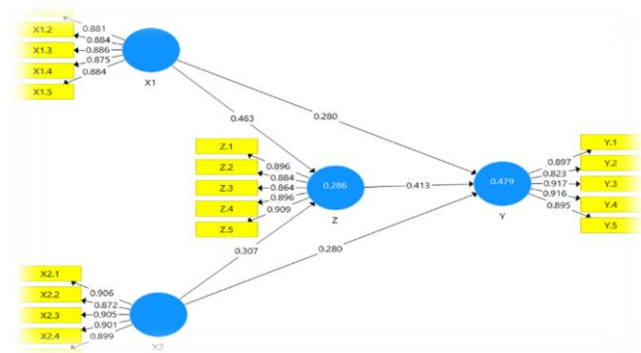
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (*Outer Model*) sendiri digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator penelitian, sehingga dalam penelitian ini akan dilakukan uji validitas dan Reliabilitas. Dimana uji validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori teori yang digunakan mendefinisikan suatu konstruk. Untuk mengetahui seberapa baik indikator terhadap suatu konstruk yang akan digunakan pada penelitian ini maka dilakukan uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang

seharusnya diukur. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan *smartpls* 3.2.9 maka akan disajikan hasil *algorithm* yang dapat ditunjukkan melalui Gambar 1. yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. *Algorithm* dalam *Smartpls* 3.2.9

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Gambar 1. hasil *algorithm* dalam *SmartPLS* 3.2.9 maka terlebih dahulu akan disajikan hasil *outer loading* yang diperoleh dari hasil *algorithm* dalam *SmartPLS* 3.2.9 maka nilai *outer loading* dalam *Algorithm SmartPLS* 3.2.9 ditunjukkan melalui Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1.
Nilai *Outer Loading* dalam *Algorithm SmartPLS* 3.2.9

Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
A. Tunjangan Kinerja (X1)	X1.1	0,881	0,70	Valid
	X1.2	0,884		Valid
	X1.3	0,886		Valid
	X1.4	0,875		Valid
	X1.5	0,884		Valid
B. Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,906	0,70	Valid
	X2.2	0,872		Valid
	X2.3	0,906		Valid
	X2.4	0,901		Valid
	X2.5	0,899		Valid
C. Motivasi Kerja (Z)	Z1	0,896	0,70	Valid
	Z2	0,884		Valid
	Z3	0,864		Valid
	Z4	0,896		Valid
	Z5	0,909		Valid
D. Kinerja anggota Ditpamobvit (Y)	Y1	0,897	0,70	Valid
	Y2	0,823		Valid
	Y3	0,917		Valid
	Y4	0,916		Valid
	Y5	0,895		Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 1. hasil nilai *outer loading* dalam *algorithm SmartPLS* 3.2.9 maka semua indikator penelitian sudah memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar 0.70 maka keseluruhan indikator pada masing-masing konstruk penelitian sudah memenuhi validitas konvergen yang baik sehingga dapat digunakan dalam analisis pengujian hipotesis penelitian.

a) Uji Validitas

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan nilai berdasarkan *cross loading* pengukuran. Metode lain yang

digunakan dalam menguji validitas diskriminan yaitu *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Menurut Ghazali (2021:69) bahwa $HTMT < 0.90$ sangat baik. *Discriminant validity* telah tercapai. Berdasarkan hasil *algorithm* dalam *SmartPLS 3.2.9* maka akan disajikan nilai *cross loading* dari masing masing konstruk penelitian pada setiap indikator penelitian yakni tunjangan kinerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja anggota Ditpamobvit maka akan disajikan nilai *cross loading* pada masing masing indikator penelitian. Nilai *cross loading* dalam *algorithm* pada *SmartPLS 3.2.9* dimana setiap nilai loading dari masing masing item indikator terhadap konstruknya lebih besar dari nilai *loadingnya*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk sudah memiliki *discriminant validity* lain, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya. Kemudian nilai *heterotrait-monotrait ratio* dalam menguji validitas diskriminan terlihat bahwa semua nilai htmt kurang dari 0,90, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator penelitian pada masing-masing konstruk sudah memiliki diskriminan yang baik sehingga pada penelitian ini mengindikasikan bahwa semua indikator penelitian sudah memenuhi validitas yang baik, dilihat dari validitas konvergen dan validitas diskriminan.

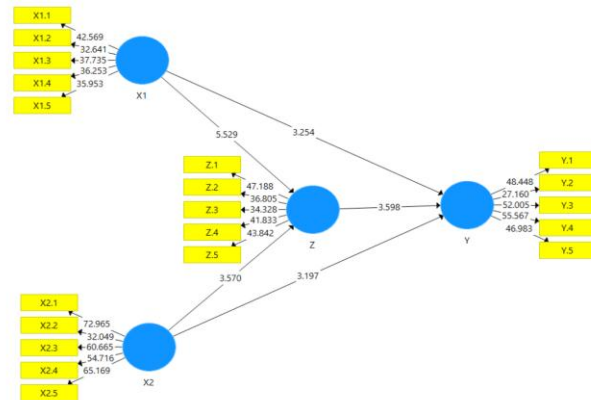
b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji Reliabilitas dalam *SmartPLS 3.2.9* dapat menggunakan 2 metode yaitu nilai Cronbach's alpa dan Composite reliability. Cronbach's Alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Namun composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk, Wiyono (2020:396) yang mengemukakan bahwa rule of thumb nilai composite reliability dan cronbach's alpha yang baik apabila ≥ 0.70 . Nilai composite reliability yang berada pada kisaran 0.946-0.950 yang lebih besar dari nilai rule of thumb lebih besar dari 0.70, hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian dari masing-masing konstruk yang menjadi pengamatan pada penelitian ini sudah memiliki konsistensi yang dapat diandalkan dalam mengukur setiap konstruk yang menjadi pengamatan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran (*outer model*) maka kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini yaitu dari masing-masing konstruk yang diamati pada penelitian ini seperti tunjangan kinerja (X1), pengembangan karir (X2), motivasi kerja (Z) dan kinerja anggota Ditpamobvit (Y) sudah memiliki validitas yang baik dan selain itu memiliki konsistensi alat ukur yang dapat diandalkan sehingga dapat diproses untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat digunakan.

2) Analisis pengujian hipotesis penelitian (Inner Model)

Setelah dilakukan evaluasi pengukuran (*outer model*) maka tahap selanjut-nya adalah pengujian hipotesis penelitian (*Inner model*), dimana *inner model* yaitu spesifikasi hubungan antarvariabel laten berdasarkan *substantive theory* dari penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian (*Inner model*) terlebih dahulu akan disajikan *bootstrapping* dalam *smartpls 3.2.9* yaitu:

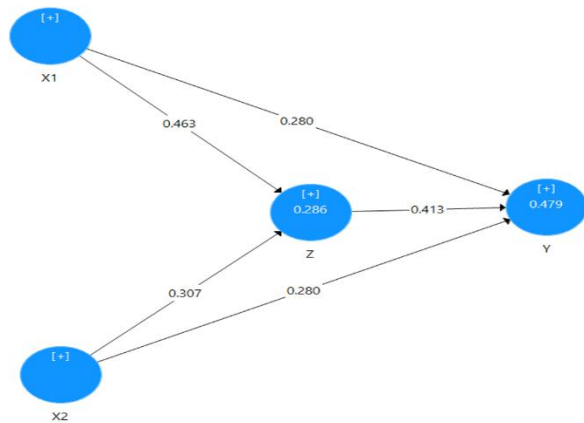


Gambar 2. *Bootstrapping* dalam *SmartPLS 3.2.9*
Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil analisis analisis yang dilihat dari pengujian model penelitian yang diulihat dari *goodness of indeks* (GOF) dan hasil *predictive relevance* (Q^2) maka model penelitian dianggap sudah fit, oleh karena maka akan dilakukan hasil analisis pengujian jalur pada penelitian ini. Adapun nilai koefisien jalur, *mean*, *tvalues*, dan *P-values* yang dapat ditunjukkan pada Tabel 2. berikut ini:

Tabel 2.
Besarnya nilai koefisien jalur, *Mean*, *stdev T-values* dan *Pvalues*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Kinerja Anggota Ditpamobvit	0.413	0.420	0.115	3.598	0.000
Pengembangan Karir -> Motivasi Kerja	0.307	0.305	0.086	3.570	0.000
Pengembangan Karir -> Kinerja Anggota Ditpamobvit	0.280	0.274	0.088	3.197	0.001
Tunjangan Kinerja -> Motivasi Kerja	0.463	0.466	0.084	5.529	0.000
Tunjangan Kinerja -> Kinerja Anggota Ditpamobvit	0.280	0.282	0.086	3.254	0.001



Gambar 3. Uji jalur dalam SmartPLS 3.2.9

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 2 yaitu nilai koefisien jalur, *mean*, *stdev*, *t-values* dan *pvalues* maka akan disajikan hasil uji jalur pada penelitian ini yang dapat ditunjukkan pada Gambar 3 yaitu:

Gambar 3 yaitu hasil koefisien jalur melalui proses *bootstrapping* dalam SmartPLS 3.2.9 maka akan disajikan hasil analisis jalur dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh langsung (*direct effect*)

(1) Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja

Hasil pengujian jalur mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pada Polda Sulsel yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.463, dimana dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 point pemberian tunjangan kinerja kepada anggota Ditpamobvit pada Polda Sul-Sel. maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan motivasi kerja sebesar 0.463 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara *empiris* pada penelitian ini menemukan bahwa secara langsung pemberian tunjangan kinerja dapat meningkatkan motivasi anggota Ditpamobvit pada Polda Sul-Sel. Kemudian dilihat dari nilai *pvalue* = 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tunjangan kinerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa pemberian tunjangan kinerja dapat memberikan dampak yang secara nyata terhadap peningkatan motivasi kerja anggota Ditpamobvit pada Polda Sulawesi Selatan.

(2) Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja

Analisis pengujian jalur mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja anggota Ditpamobvit pada Polda Sul-Sel yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.307, hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point pengembangan karir dapat diikuti oleh adanya peningkatan motivasi kerja anggota Ditpamobvit pada Polda Sul-Sel sebesar 0.307. Sehingga dalam penelitian ini dikatakan bahwa semakin tinggi anggota Ditpamobvit mengembangkan karirnya maka akan

semakin besar pula motivasi kerjanya. Kemudian dilihat dari hasil uji *pvalue* = 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan motivasi kerja. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang dilaksanakan oleh anggota Ditmobvit yang secara nyata dapat memberikan dorongan dan semangat kerja dalam menjalankan tugasnya sebagai anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan.

(3) Pengaruh Tunjangan kinerja terhadap Kinerja anggota Ditmobvit

Hasil pengujian jalur dalam SmartPLS 3.2.9 mengenai pengaruh tunjangan kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.280, Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point tunjangan kinerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pemberian tunjangan kinerja maka akan meningkatkan pula kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan. Kemudian dilihat dari nilai *pvalue* = 0.001 < 0.05, hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara empiris memberikan indikasi bahwa tunjangan kinerja dapat memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan.

(4) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditmobvit

Hasil analisis pengujian jalur mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan maka diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.280. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point pengembangan karir akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan. Kemudian dilihat dari nilai *pvalue* = 0.001 < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan, hal ini memberikan indikasi pada penelitian ini bahwa secara *empiris* pengembangan karir memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan.

(5) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja anggota Ditmobvit

Hasil pengujian jalur mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan yang diperoleh dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.413, hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point motivasi kerja maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja anggota Ditmobvit sebesar 0.413 point. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi

pula tunjangan kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan. Kemudian dilihat dari nilai $pvalue = 0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan, dimana pada penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja anggota Ditmobvit.

b) Pengaruh tidak langsung (Indirect effect)

Setelah dilakukan hasil pengujian pengaruh langsung pada penelitian ini maka akan ditentukan pengujian pengaruh tidak langsung melalui proses *bootstrapping* dalam *SmartPLS* 3.2.9 yang dapat ditunjukkan Tabel 4. yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.
Besarnya nilai koefisien pengaruh tidak langsung dalam Proses *bootstrapping* dalam *SmartPLS* 3.2.9

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Pengembangan Karir -> Motivasi Kerja -> Kinerja Anggota Ditpamobvit	0.127	0.129	0.053	2.385	0.017
Tunjangan Kinerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Anggota Ditpamobvit	0.191	0.196	0.065	2.923	0.004

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 yakni nilai koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* dalam *SmartPLS* 3.2.9 maka akan dapat disajikan hasil pengujian pengaruh tidak langsung yaitu sebagai berikut:

(1) Pengaruh tidak langsung tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditmobvit

Berdasarkan proses *bootstrapping* dalam *SmartPLS* 3.2.9 yang diperoleh nilai pengaruh tidak langsung tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditmobvit dimediasi oleh motivasi kerja sebesar 0.191, sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya tidak langsung sebesar 19.10 persen (0.191×100). Sedangkan dengan nilai $pvalue = 0.004 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan.

Temuan pada penelitian ini memberikan indikasi bahwa motivasi kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan, hal ini dapat

diartikan bahwa semakin tinggi pemberian tunjangan kinerja maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga memberikan dampak terhadap kinerja Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan.

(2) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Ditmobvit dimediasi oleh Motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji jalur melalui proses *bootstrapping* *SmartPLS* 3.2.9 yaitu pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja yang diperoleh nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0.127 atau 12.70 persen (0.127×100). Sedangkan dilihat dari nilai $pvalue = 0.017 < 0.05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Ditmobvit pada Polda Sulawesi Selatan

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas maka akan disajikan besarnya total pengaruh dari setiap variabel yang diamati pada penelitian ini yang dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.
Besarnya total pengaruh melalui proses *bootstrapping* dalam *SmartPLS* 3.2.9

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Kinerja Anggota Ditpamobvit	0.413	0.420	0.115	3.598	0.000
Pengembangan Karir -> Motivasi Kerja	0.307	0.305	0.086	3.570	0.000
Pengembangan Karir -> Kinerja Anggota Ditpamobvit	0.407	0.403	0.074	5.508	0.000
Tunjangan Kinerja -> Motivasi Kerja	0.463	0.466	0.084	5.529	0.000
Tunjangan Kinerja -> Kinerja Anggota Ditpamobvit	0.471	0.478	0.083	5.674	0.000

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 5 yaitu total pengaruh melalui proses *bootstrapping* dalam, *SmartPLS* 3.2.9 maka dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung tunjangan kinerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Ditmobvit pada Polda

Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja. Sehingga ringkasan pada setiap hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

Untuk lebih jelasnya ringkasan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 8.
Ringkasan Uji Hipotesis Penelitian

No.	Hipotesis Penelitian	Pengaruh Langsung	Pengaruh Lan
1.	Tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja	0,463	

2.	Pengembangan karir terhadap motivasi kerja	0,307	2)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja	0,307 0,280	0,001	+Signifikan
3.	Tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit	0,280					
4.	Pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit	0,280					
5.	Motivasi kerja terhadap kinerja anggota itpamobvit	0,413					
6.	Tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit melalui motivasi kerja	0,280					
7.	Pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit melalui motivasi kerja	0,280					

Sumber: Data Diolah, 2022

b. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada Polda Sulawesi Selatan maka dapat dikatakan bahwa faktor yang dapat meningkatkan kinerja anggota Ditpamobvit Polda Sulsel adalah tunjangan kinerja, pengembangan karir dan motivasi kerja, hal ini dapat disajikan pembahasan pada penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil persepsi anggota Ditpamobvit terkait dengan pemberian tunjangan kinerja kepada anggota Ditpamobvit sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga dengan pemberian tunjangan kinerja yang sudah berjalan dengan baik maka akan dapat memberikan dampak terhadap pemberian motivasi kerja. Hasil pengamatan yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dimana dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa tunjangan kinerja dapat memberikan dampak terhadap motivasi kerja, dimana dapat diindikasikan bahwa secara empiris bahwa dengan adanya pemberian tunjangan kinerja kepada anggota Ditpamobvit akan dapat memotivasi anggota dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil pengamatan yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja, beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Silalahi dan Sitorus (2018), Junaidi dan Mirasanti (2020), dan Usmiar (2016), yang penelitiannya menemukan bahwa tunjangan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan Hanifah (2017) tidak dapat membuktikan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menemukan bahwa tunjangan kinerja memberikan dampak terhadap motivasi kerja sehingga pada penelitian ini yang telah sejalan dengan yang dilakukan oleh Silalahi dan Sitorus (2018), Junaidi dan Mirasanti (2020), dan Usmiar (2016) dan tidak sejalan yang dilakukan oleh Hanifah (2017). Alasannya dikatakan bahwa tunjangan kinerja mempengaruhi motivasi kerja karena Polda Sulawesi Selatan telah memberikan tunjangan keluarga, tunjangan profesi dan tunjangan khusus dan setiap pemberian tunjangan kinerja telah berdasarkan peraturan Menteri keuangan dan menurut standar yang sesuai dengan Permenkeu.

2) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan motivasi kerja. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengembangan karir yang dilaksanakan oleh Polda Sulawesi Selatan akan semakin tinggi pula motivasi anggota Ditpamobvit dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pengembangan karir yang dilaksanakan oleh anggota Ditpamobvit akan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap motivasi kerja. Alasannya dalam pelaksanaan pengembangan karir yang dilaksanakan Polda Sulawesi Selatan telah mempertimbangkan aspek pendidikan dan masa kerja dan selain itu setiap anggota Ditpamobvit telah mendapatkan promosi jabatan. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Frianto (2019), Balbed dan Sintiasih (2019) serta Safitri (2018) bahwa pengembangan karir mempengaruhi peningkatan motivasi kerja. Sehingga dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang telah sejalan dengan yang ditemukakan oleh peneliti bahwa pengembangan karir dapat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan motivasi kerja.

3) Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Anggota Ditpamobvit

Hasil analisis mengenai persepsi anggota Ditpamobvit pada Polda Sulawesi Selatan yang terkait dengan pemberian tunjangan kinerja maka skor yang terendah pada penelitian ini adalah pemberian tunjangan lauk pauk kepada anggota anggota Ditpamobvit, dimana masing masing anggota dalam menetapkan besaran tunjangan dengan menyesuaikan standar yang telah ditetapkan oleh peraturan Menteri keuangan. Kemudian skor yang tertinggi adalah pemberian tunjangan dengan melihat jabatan yang diduduki, hal ini dipertahankan oleh Divisi SDM guna menunjang pemberian tunjangan kinerja. Hasil analisis pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja anggota Ditpamobvit, Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian tunjangan kinerja yang dilaksanakan oleh Divisi SDM Polda Sulawesi Selatan maka secara nyata dapat meningkatkan kinerja anggota Ditpamobvit.

Penelitian yang dilakukan oleh Najosan *et al.*, (2018), Saleh dan Darwis (2015), Karim (2019) yang menemukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian oleh Hanifah (2017) yang menemukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil perbandingan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan yang ditemukakan oleh peneliti maka dalam penelitian oleh Najosan *et al.*, (2018), Saleh dan Darwis (2015), Karim

(2019) dan tidak sejalan dengan yang ditemukan oleh Hanifah (2017).

4) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota Ditpamobvit.

Hasil analisis data pada penelitian yakni pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit pada Polda Sulawesi Selatan, dimana pada penelitian ini terlihat bahwa pelaksanaan pengembangan karir yang dilaksanakan selama ini sudah tergolong baik, dimana skor yang tertinggi dari persepsi anggota Ditpamobvit adalah pemberian mutasi anggota Ditpamobvit telah memberikan pengalaman dalam pengembangan karirnya hal ini yang perlu menjadi perhatian Divisi Polda Sulawesi Selatan untuk mempertahankan atau meningkatkan pelaksanaan mutasi kepada anggota Ditpamobvit dalam mengembangkan karirnya sebagai anggota kepolisian di lingkungan Polda Sulawesi Selatan.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Distyawaty (2017), Miftahuljannah dan Islami (2017), Balbed dan Sintaasih (2019) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian oleh Felisa dan Hendratmoko (2020) bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang telah sejalan yang ditemukan oleh Distyawaty (2017), Miftahuljannah dan Islami (2017), Balbed dan Sintaasih (2019) dan tidak sejalan yang ditemukan oleh Felisa dan Hendratmoko (2020).

5) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Ditpamobvit

Hasil analisis dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit, dimana pada penelitian ini memberikan temuan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja anggota Ditpamobvit, Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja kerja anggota Ditpamobvit, dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja anggota Ditpamobvit.

Penelitian yang dilakukan oleh Tapala (2018), Falergy (2021) *et al.*, Santosa (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian oleh Dhermawan *et al.*, (2012) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Tapala (2018), Falergy (2021) *et al.*, Santosa (2018) yang telah sejalan yang ditemukan oleh peneliti. Namun dalam penelitian yang dilakukan Dhermawan *et al.*, (2012) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Ditpamobvit hal ini yang tidak sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti.

6) Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Anggota Ditpamobvit Melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit pada Polda Sulawesi Selatan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Dimana dari hasil *bootstrapping* dalam *SmartPLS* 3,2.9 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit pada Polda Sulawesi Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dengan adanya tunjangan kinerja maka akan meningkatkan motivasi kerja sehingga akan memberikan dampak terhadap kinerja anggota Ditpamobvit. Faktor yang menyebabkan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit, karena pemberian tunjangan kinerja kepada anggota Ditpamobvit dapat dapat menyebabkan hasil kerja dan capaian kinerja telah sesuai dengan yang diharapkan oleh divisi SDM Polda Sulawesi Selatan dan selain itu penilaian kinerja dimana telah dilaksanakan secara terbuka dan dapat dipertanggung jawabkan.

Beberapa hasil pengamatan yaitu yang dilakukan oleh Layuk *et al.*, (2021) menemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai, namun penelitian oleh Hanifah (2017) yang tidak dapat membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.

7) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota Ditpamobvit Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Hasil uji mediasi dalam penelitian ini yaitu pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit melalui kepuasan kerja pada Polda Sulawesi Selatan, dimana pada penelitian ini bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan karir yang dilaksanakan selama ini maka akan dapat memotivasi anggota dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja anggota Ditpamobvit pada Polda Sulawesi Selatan. Faktor motivasi kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja anggota Ditpamobvit, karena pada penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan karir yang dilaksanakan selama ini mampu memotivasi anggota dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga anggota dapat memberikan hasil kerja yang baik. Hal ini didasari persepsi anggota bahwa mutasi yang dilaksanakan oleh Polda Sulawesi Selatan dapat menambah pengalaman anggota dalam penanganan pekerjaan sebagai anggota kepolisian, sehingga dengan pengalaman kerja yang tinggi maka setiap anggota kepolisian dapat berprestasi kerja dan anggota kepolisian yang berprestasi dalam bekerja selalu mendapatkan penghargaan dari Polda Sulsel.

Temuan penelitian yang dilakukan oleh Rozy (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Utama (2016)

yang hasil penelitiannya tidak dapat membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian oleh Rozzy (2021) yang telah sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti dan tidak sejalan dengan yang ditemukan oleh Dewi dan Utama (2016).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam peningkatan motivasi kerja, dimana setiap anggota Ditpamobvit pada Polda Sulawesi Selatan mendapatkan tunjangan keluarga. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian tunjangan keluarga maka semakin tinggi pula motivasi kerja anggota. Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada Polda Sulawesi Selatan, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat memberikan dampak terhadap motivasi kerja, dimana semakin baik pelaksanaan pengembangan karir yang dilihat dari masa kerja maka motivasi kerja akan meningkat pula. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Ditpamobvit pada Polda Sulawesi Selatan, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja yang dilaksanakan oleh Polda Sulawesi Selatan dapat meningkatkan kinerja Ditpamobvit pada Polda Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Fandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator, cetakan pertama, Penerbit: Zanafa Publishing Pekanbaru Riau
- Balbed, Ammar dan Desak Ketut Sintaasih (2019) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019 :4676-4703 ISSN : 2302-8912.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, et al (2012) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Distyawaty (2019) Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 4, April 2017 hlm 56-68 ISSN: 2302-2019.
- Falergy, Dian Ratih Fikamissa, et al. (2021) Pengaruh Mutasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Berdasarkan Persepsi Responden pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Maluku Utara) Jurnal Manajemen, Vol 11, No 1 (2021): 98-108
- Felisa dan Hendramoko (2020) Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia di Jakarta Selatan. Jurnal Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie School of Business.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hanifah. 2017. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Vol 11 No 2 (2017).
- Indrawan, Rully, Yaniawati, R. Poppy, 2014. Metodologi Penelitian. Refika Aditama, Bandung
- Karim, Dian Fitriani (2019) Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. Jurnal Ilmiah Clean Government ISSN: E-2620-3014 : P-2614-7742 Vol. 2, No. 2, Juni 2019
- Layuk, Agustian Sambo, Gunawan Bata Ilyas dan Hasmin Tamsah (2021) Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A. Sungguminasa. Journal of Management Beranda (YUM) Vol.2 No.1 (2019)
- Miftahuljannah dan Vina Islami (2017) Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sucofindo (Persero) Jakarta. Cakrawala, Vol. XVII, No. 2, September 2017. p-ISSN 1411-8629, e-ISSN: 2579-3314
- Najoan, Jacqueline Fritzie, et al. (2018) Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Agri-Socio Ekonomi Unsrat, ISSN 1907- 4298, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018 : 11 – 24
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016:5494-5523 ISSN : 2302-8912
- Oktavia, Niken Dwi (2014) Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT PG Tulangan Sidoarjo) Jurnal Administrasi Bisnis, Home > Vil.12 No.1 (2014) administrasi bisnis. Student journal.ub.ac.id
- Perkap No.16 tahun 2021, tentang Mutasi Anggota Polri
- Perpres No. 103 tahun 2018, tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63.
- PermenPAN-RB No. 63 Tahun 2011. Tentang Tunjangan Kinerja
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Penerbit: Raja Grafindo. Jakarta

- Rozy, Fathur (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada PT. World Innovative Telecommunication Surabaya) BAREKENG: J. Il. Mat. & Ter., vol. 15 no. 2, pp. 267-276, Jun. 2021. P-ISSN: 1978-7227 E-ISSN: 2615-3017
- Safitri, Farita Dian Sofa (2018) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Management and Business Review*, 2 (1) 2018, 41- 49. ISSN: 2541-5808
- Saleh, Sirajuddin dan Muhammad Darwis (2015) Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 5 No. 1 Tahun 2015
- Santosa, Jaka (2018) Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Jatirasa Kota Bekasi. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* Vol. 1 No. 1 2018. e-issn : 2614-3747
- Saptutyingsih Endah dan Esty Septyaningrum, (2020) Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis Dilengkapi Dengan Contoh Proposal Penelitian, cetakan pertama, Penerbit: Gosyen, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Penerbit: Alfabeta. Bandung
- Sulistiyan Ambar Teguh (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritik Dan Praktik Untuk Organisasi Publik*, cetakan pertama, Penerbit: Gava Media Yogyakarta
- Tapala, Irham (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 6 Nomor 1 Januari 2018 hlm 183-194 ISSN: 2302-2019
- Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No.5 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Dibayarkan Sesuai Pencapaian Kinerja