



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 KOMPETENSI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR DITLANTAS POLDA SULSEL

Analysis of Work Competency and Career Development on Police Members' Performance through Organizational Commitment at the office of Ditlantas Polda Sulsel

Bachtiar Bahar^{1*}, Herminawati Abubakar², Seri Suriani²

¹Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: bachtiarbahar32@gmail.com

Diterima: 20 Agustus 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota kepolisian melalui komitmen organisasi di Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research dengan metode kuantitatif deskriptif serta dianalisis dengan metode Partial Least Square (PLS) versi 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan pengembangan karir secara langsung mempengaruhi kinerja dan komitmen organisasi, serta komitmen organisasi berperan sebagai mediator. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi kerja dan karir untuk meningkatkan kinerja anggota kepolisian, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas layanan publik.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepolisian

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work competence and career development on police officers' performance through organizational commitment at the office of DITLANTAS POLDA SULSEL. This research used quantitative methods. Data were gathered through observation and questionnaires. This research uses an explanatory research approach with descriptive quantitative methods and analyzed with Partial Least Square (PLS) version 4.1. The results indicated that work competence and career development directly affect both performance and organizational commitment, with organizational commitment serving as a mediator. These findings emphasize the importance of enhancing work competence and career development to improve police officers' performance, ultimately leading to better public service quality.

Keywords: Work Competence, Career Development, Organizational Commitment, Employee Performance, Police



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

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi kepolisian, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks Polri, anggota kepolisian tidak hanya berfungsi sebagai aparat penegak hukum, tetapi juga sebagai pelayan masyarakat yang berperan dalam menciptakan keamanan dan ketertiban umum. Anggota kepolisian yang berkinerja baik akan

secara langsung memberi dampak positif terhadap citra dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi berdampak besar pada kualitas pelayanan publik yang diberikan. Penilaian masyarakat terhadap kinerja kepolisian menjadi hal yang krusial, mengingat kepolisian sebagai institusi publik memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Di Kantor Ditlantas Polda Sulsel, seperti yang diungkapkan oleh Vita Mayastinasari dkk. (2019), kinerja kepolisian sering kali menjadi sorotan, dan pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja anggotanya. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas kepolisian tidak hanya bergantung pada sistematika tugas dan wewenang yang jelas, tetapi juga pada kemampuan individu anggota serta komitmen terhadap tugas mereka. Shisca Agustina dkk. (2023) menegaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, motivasi, stres, serta budaya organisasi.

Salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja adalah kompetensi kerja. Kompetensi kerja diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kompetensi yang tinggi dari anggota kepolisian akan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu mereka (Hafid dkk., 2020). Selain itu, pengembangan karir juga menjadi isu penting yang perlu diperhatikan. Menurut Wulandari (2019), pengembangan karir merupakan serangkaian proses yang mencakup pembinaan dan peningkatan keterampilan serta pengetahuan individu agar dapat mencapai potensi maksimal dalam bekerja.

Meskipun pentingnya kompetensi kerja dan pengembangan karir, terdapat fenomena yang patut dicermati di lingkungan Kepolisian. Berdasarkan observasi awal di Kantor Ditlantas Polda Sulsel, ditemukan bahwa banyak anggota yang mengalami stagnasi dalam karir, dengan tidak adanya peningkatan jabatan meskipun masa kerja yang telah dihabiskan cukup lama. Hal ini menciptakan demotivasi dan dapat berdampak buruk terhadap kinerja mereka. Penelitian ini berusaha untuk menganalisis apakah kompetensi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian melalui komitmen organisasi. Saat komitmen terhadap organisasi meningkat, diharapkan anggota kepolisian akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Rujukan sebelumnya mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Penelitian ini mengikuti jalur tersebut dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis Partial Least Square (PLS) versi 4.1 untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Bergantung pada pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada anggota di Kantor Ditlantas Polda Sulsel, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang dinamika yang mempengaruhi kinerja anggota.

Pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kepolisian tidak dapat diabaikan. Kinerja anggota kepolisian yang baik akan menciptakan kepercayaan masyarakat dan mendukung pencapaian tujuan kepolisian untuk menjadi institusi yang profesional, modern, dan terpercaya. Untuk mencapai kinerja yang optimal, pimpinan di Ditlantas Polda Sulsel disarankan untuk lebih memperhatikan restra yang berfokus pada kompetensi dan pengembangan karir, serta memberikan dukungan berupa Pendidikan dan Pelatihan yang relevan

yang dapat mendukung aspirasi dan peningkatan kualitas kerja anggota kepolisian.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota kepolisian melalui komitmen organisasi di Kantor Ditlantas Polda Sulsel.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research dengan metode kuantitatif deskriptif, serta dilengkapi dengan analisis menggunakan program SmartPLS 4.1 (Azhari, 2023). Model penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Di dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota kepolisian melalui komitmen organisasi di Kantor Ditlantas Polda Sulsel.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Ditlantas Polda Sulsel dalam rangka memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan proposal ini. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama sekitar dua bulan, yaitu pada bulan Juli hingga Agustus 2024. Populasi dan sampel yakni

- 1) Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari, yang kemudian hasilnya akan ditarik kesimpulan. Populasi merupakan komponen penting yang perlu diperhatikan secara cermat, agar peneliti dapat menyimpulkan hasil yang dapat dipercaya dan berguna untuk daerah atau objek penelitian tertentu. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dianalisis adalah seluruh anggota kepolisian yang bekerja di Kantor Ditlantas Polda Sulsel, dengan total sebanyak 362 orang.
- 2) Pada bagian ini, Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menerapkan metode sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Sampel berfungsi sebagai representasi dari populasi yang akan diteliti. Untuk menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan teori Slovin, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 79 responden.

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Literatur Terkait: Peneliti melakukan analisis terhadap berbagai literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji, untuk mendapatkan konsep yang berguna dalam merumuskan landasan teori yang akan dibahas. Literatur dapat berupa buku, skripsi, laporan, dan artikel ilmiah lainnya.

- 2) Studi Lapangan: Ini merupakan metode yang dilakukan dengan pengamatan langsung di lokasi penelitian untuk mengumpulkan data. Metode ini meliputi:

- a) Pengamatan (Observasi): Metode ini mencakup pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap perilaku di lapangan, baik secara langsung maupun dengan alat bantu yang sesuai. Analisis dilakukan dengan mencatat tingkah laku secara sistematis untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai masalah yang diteliti.
- b) Wawancara: Teknik ini melibatkan pertemuan langsung antara peneliti dengan narasumber untuk melakukan tanya jawab. Melalui wawancara, peneliti berusaha mendapatkan informasi yang relevan dari pihak yang terlibat atau terkait.
- c) Angket: Metode ini melibatkan penyebaran kuesioner kepada responden sampel. Peneliti menyusun daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diinvestigasi dalam penelitian ini.

Penelitian ini merupakan studi kasus, yang mencakup dua jenis data:

- 1) Data Kualitatif: Adalah data yang diperoleh dalam bentuk non-numerik, seperti informasi deskriptif mengenai profil objek penelitian, visi, misi, serta data lain yang mendukung penelitian.
- 2) Data Kuantitatif: Ini adalah data dalam bentuk angka yang memerlukan analisis lebih lanjut, seperti jumlah karyawan di Kantor Ditlantas Polda Sulsel dan data lain yang relevan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Data Primer: Data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer umumnya diperoleh melalui survei lapangan dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data (Sugiyono, 2019:137). Dalam konteks ini, anggota kepolisian di Kantor Ditlantas Polda Sulsel menjadi sumber data primer.
- 2) Data Sekunder: Data ini diperoleh sebagai pendukung dari sumber pertama dan dapat berupa dokumen-dokumen atau informasi yang terkait.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS versi 4.0. Langkah-langkah dalam analisis datanya meliputi:

- 1) Model Pengukuran (Outer Model):
 - a) Uji Validitas: Digunakan untuk menilai keabsahan kuesioner, di mana suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan dapat mengungkapkan konsep yang diukur secara tepat. Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel dengan menggunakan konvergensi validitas,

average variance extracted (AVE), dan discriminant validity.

- b) Reliabilitas: Ini mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas dilakukan melalui composite reliability, di mana suatu variabel dapat dianggap reliabel jika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ (Sekaran, 2017).
- 2) Model Struktural (Inner Model): Model ini menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori yang telah ada. Evaluasi model struktural dilakukan dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen, serta uji t dan signifikansi pada koefisien parameter jalur struktural. Penggunaan nilai R-square membantu dalam menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dan sebaliknya (Ghozali, 2018). Selain itu, model PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square untuk mengetahui prediktif relevansi.
- 3) Pengujian Hipotesis: Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis nilai Path Coefficient dalam model inner. Hipotesis akan diterima jika nilai t-statistik yang diperoleh lebih besar dari ttabel (1,96) pada taraf signifikansi 5%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa kompetensi kerja pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian yang artinya secara empirik bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel hal ini dibuktikan dari adanya tanggapan responden bahwa kantor telah membuat uraian tugas pokok yang jelas yang dituangkan dalam perjanjian kerja dan anggota kepolisian rata-rata mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kantor itu sendiri. sehingga hal ini memberikan dampak dalam peningkatan kinerja anggota kepolisian. Kemudian perusahaan selalu mandiri untuk memberikan ras tanggung jawab terhadap resiko atau masalah yang dialami pada saat melakukan pekerjaan Kemudian dilihat dari nilai nilai t-statistik 4.38551 dan p-values 0.00001. Karena nilai t-statistik $4.38551 > 0.218$ dan p-value $0.00001 < 0.05$, hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa pengembangan karir pada Kantor

Ditlantas Polda Sulsel dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian, yang artinya secara empirik bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel hal ini dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai pengembangan yang dimiliki oleh anggota kepolisian maka dipersepsikan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persepsi anggota yang memberikan pengaruh tinggi dalam membentuk pengembangan karir bahwa anggota kepolisian mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ditetapkan organisasi dengan baik, alasannya karena setiap organisasi tentunya memiliki segala aturan dan tata tertib yang harus diterapkan oleh setiap anggota kepolisian. Begitu pula bahwa anggota kepolisian mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya, alasannya karena mengingat bahwa visi dan misi perusahaan, sehingga setiap anggota kepolisian harus mengembangkan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk dapat dijadikan dalam meningkatkan kinerjanya itu sendiri. Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian Kemudian dilihat dari nilai nilai t-statistik 5.49531 dan p-values 0.00103. Karena nilai t-statistik $5.49531 > 0.218$ dan p-value $0.00103 < 0.05$, hal ini dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa pengembangan kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Kompetensi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa kompetensi kerja pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang artinya secara empirik bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel, hal ini dibuktikan dari adanya tanggapan responden bahwa kantor telah membuat uraian tugas pokok yang jelas yang dituangkan dalam perjanjian kerja dan karyawan rata-rata mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri. sehingga hal ini memberikan dampak dalam meningkatkan rasa komitmen organisasi. Kemudian perusahaan selalu memberikan rasa tanggung jawab terhadap resiko atau masalah yang dialami pada saat melakukan pekerjaan. Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa dilihat dari nilai nilai t-statistik 3.484 dan p-values 0.003. Karena nilai t-statistik $3.484 > 0.218$ dan p-value $0.032 < 0.05$, hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi kerja memberikan

pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan komitmen organisasi

d. Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa pengembangan karir pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang artinya secara empirik bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel hal ini dari Berdasarkan tanggapan responden atas pengembangan karir yang dimiliki pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel maka diperoleh hasil bahwa pengembangan karir ditinjau dari pengetahuan, terlihat bahwa pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta setiap anggota kepolisian sudah memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kantor seperti komputer, dan lain-lain. Kemudian ditinjau dari segi keterampilan dipersepsikan baik karena setiap karyawan memiliki keterampilan sehingga mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan secara profesional. Sedangkan ditinjau dari segi perilaku yang dipersepsikan sudah baik, karena anggota kepolisian senantiasa dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku, serta selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar anggota kepolisian pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel sudah memiliki pengembangan karir yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasi dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan. Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa dilihat dari nilai nilai t-statistik 5.49531 dan p-values 0.00000. Karena nilai t-statistik $5.49531 > 0.218$ dan p-value $0.00000 < 0.005$, hal ini dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan komitmen organisasi.

e. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa komitmen organisasi pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya secara empirik bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel hal ini dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai komitmen organisasi. Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa dilihat dari nilai nilai t-statistik 3.95079 dan p-values 0.00008. Karena nilai t-statistik $3.95079 > 0.218$ dan p-value $0.00008 < 0.05$, hal

ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan anggota kepolisian pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan (anggota kepolisian).

f. Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui uji mediasi dengan menggunakan analisis sobel test yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dilihat dari uji mediasi bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Hal ini menunjukkan bahwa temuan dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa kompetensi kerja yang diterapkan selama ini dapat meningkatkan komitmen organisasi sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja anggota kepolisian pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya penerapan kompetensi kerja yang baik maka setiap anggota kepolisian berusaha untuk terikat dengan pekerjaan sehingga menghasilkan prestasi kerja, karena salah satu hal yang menjadi pertimbangan dalam peningkatan kinerja adalah prestasi kerja karyawan itu sendiri. Semakin baik Kompetensi kerja maka akan semakin tinggi keterikatan kerja karyawan sehingga berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan

g. Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji yang telah dilakukan maka diketahui bahwa dapat memediasi pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya pengembangan yang dimiliki pegawai melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku maka akan maka anggota kepolisian akan bersedia melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta memiliki keterikatan kerja yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani setiap pekerjaannya dengan baik. Sehingga dengan adanya keterikatan kerja yang tinggi maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja anggota kepolisian pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel Hasil penelitian ini dilihat dari t-statistik 3.38217 dan p-values 0.00072. Karena nilai t-statistik $3.38217 > 0.218$ dan p-value $0.00072 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengembangan karir akan dapat memberikan peningkatan rasa komitmen organisasi para karyawan (anggota kepolisian) sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja dan pengembangan karir secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian di Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja langsung, serta meningkatkan komitmen organisasi yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja. Selain itu, pengembangan karir memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja anggota kepolisian. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kedua variabel tersebut dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Secara keseluruhan, komitmen organisasi terbukti berfungsi sebagai mediator yang efektif antara kompetensi kerja dan pengembangan karir dengan kinerja anggota kepolisian, menjadikan pentingnya strategi manajerial yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan karir pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, R. (2019). Pengantar Pendidikan: Teori, Konsep, dan Aplikasi. Nuchasanah (Ed.). Ideas Publishing.
- Ahluriza, P., & Harmoko, U. (2021). Analisis pemanfaatan tidak langsung potensi energi panas bumi di Indonesia. *Jurnal Energi Baru Dan Terbarukan*, 2(1).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200.
- Azhari, M. T., Bahri, A. F., Asrul, D., & Rafida, P. D. T. (2023). *Metode penelitian kuantitatif (Efitra & A. Juansa (Eds.))*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dewi, S. P., et al. (2021). Pemanfaatan media video pembelajaran dalam pembelajaran dalam jaringan (daring). *JPB: Jurnal Pembelajaran Biologi: Kajian Biologi dan Pembelajarannya*, 8(1).
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin Hafid, et al. (2022). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *JURNAL Manajemen*, 14(4), 731-738.
- Imanuel N. Boling Weni. (2023). Analisis pengaruh pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 839-853.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (I)*. Andi Offset.

- Kukuh Purbo Marjiyanto, & Zakky Fahma Auliya. (2020). Analisis peningkatan kompetensi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2).
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 251-257.
- Vita Mayastinasari, et al. (2019). Strategi pengelolaan kinerja untuk mewujudkan Polri promoter. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2).
- Wulandari. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima.