

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Personil Direktorat Intelkam Polda NTT Dengan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Jeferson Tanesab¹, Helzron Lobo²

Universitas Aryasatya Deo Muri
Email : jefersontanesib@gmail.com

Article History:

Received: 25 November 2024

Revised: 08 Desember 2024

Accepted: 11 Desember 2024

Keywords: *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja*

Abstract: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran perspektif responden terkait Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada kantor Direktorat Intelkam Polda NTT. Kemudian dilakukan uji pengaruh terkait Variabel-variabel yang ada di dalamnya dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dan Pengembangan Karir sebagai variabel terikat. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara dan kusioner, dan data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial menggunakan aplikasi Smart PLS 3.8. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa pengembangan karir, kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja Pada Kantor Direktorat Intelkam Polda NTT adalah baik, sementara motivasi berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi; kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir; sedabgakan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap pengembangan karir; motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap pengembangan karir; dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir; motivasi tidak memediasi pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir; kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir personel pada Kantor Direktorat Intelkam Polda NTT. Kontribusi Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Pengembangan Karir sebesar 80,4%, sisanya sebesar 19,6%; Kontribusi Kepemimpinan dan

Budaya Organisasi terhadap Motivasi sebesar 65,1%, sisanya sebesar 34,9%; Kontribusi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam model ini.

Pendahuluan

Sebuah lembaga, baik dalam bidang pemerintahan, pendidikan, swasta, militer, atau lembaga lainnya memiliki tujuan untuk mencapai keunggulannya masing-masing. Untuk pencapaian tujuannya masing-masing ini, tentu lembaga-lembaga ini harus mempunyai strategi dan kebijakan manajemen terutama dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat vital, karena keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Untuk mengatasi tantangan terkait kualitas SDM, organisasi perlu melihat manusia bukan lagi sebagai beban, melainkan sebagai aset yang bernilai bagi organisasi. Oleh sebab itu, instansi harus membuka peluang dan membuat pengembangan karir secara terencana dan berkelanjutan bagi seluruh pegawainya.

Karir merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan dan pekerjaan seseorang. Pengembangan karier adalah proses di mana seseorang meningkatkan posisinya atau pangkat di dalam suatu organisasi sesuai dengan jalur karier yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan pertumbuhan individu dalam jabatan atau peringkat yang dapat dicapai selama masa kerja di organisasi tersebut. Seiring waktu, setiap individu ingin melihat karier mereka terus berkembang menuju posisi tertinggi yang dapat mereka capai. Bagi organisasi, pengembangan karier merupakan strategi untuk menempatkan personel sesuai dengan kapasitas dan memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai. Ini menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan efektif, serta meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi. Dari sudut pandang personel, pengembangan karier menjadi sumber motivasi dan kepuasan kerja. Ini membantu meningkatkan kinerja, dedikasi, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi.

Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menegaskan bahwa tiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia mendapat pangkat yang mencerminkan peran, fungsi, dan kemampuan mereka. Pangkat ini juga merupakan legitimasi atas wewenang dan tanggung jawab yang mereka emban dalam menjalankan tugasnya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kenaikan pangkat dan alih golongan, sehingga penting untuk memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku agar mencapai kenaikan pangkat sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Proses alih golongan di Instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia dari bintang ke perwira, sebagai contoh, harus mengikuti prosedur yang ketat, termasuk pendaftaran, seleksi, dan pendidikan selama periode tertentu. Perkembangan karier personel yang memiliki pendidikan kejuruan atau tingkat lanjutan seperti S1, S2, dan S3 juga dapat mengajukan percepatan pangkat. Proses percepatan ini tergantung pada tingkat pendidikan yang dimiliki, di mana individu dengan pendidikan kejuruan dapat mengalami percepatan 6 bulan, sementara mereka dengan gelar S1, S2, atau S3 dapat mengalami percepatan 1 tahun.

Proses pelaksanaan pengembangan karier di lingkungan Direktorat Intelkam Polda NTT tidak jarang menghadapi tantangan dan juga seringkali tidak disambut baik oleh personel, karena dipengaruhi oleh evaluasi pribadi yang didasarkan pada pengalaman selama bekerja atau

perjalanan karir mereka. Hasil observasi awal peneliti yang juga sebagai salah satu personil di Direktorat Intelkam Polda NTT pada tanggal 22 April 2024 menemukan bahwa rata-rata pendidikan terakhir personil di lingkungan Direktorat Intelkam Polda NTT mayoritas berpendidikan SMA dengan jumlah 120 (seratus dua puluh) personil dibandingkan S1 atau S2 yang masing-masing berjumlah 19 (sembilan belas) dan 3 (tiga) personil, yang merupakan salah satu penghambat dalam percepatan pengajuan kenaikan pangkat ke jenjang perwira.

Mayoritas personel kepolisian berada pada tingkat pangkat bintara dibandingkan dengan tingkat perwira pertama dan perwira menengah. Dengan banyaknya personel di pangkat bintara, peneliti mengamati bahwa banyak personil yang kurang memberikan kualitas kinerja yang optimal terhadap organisasi sehingga menjadi salah satu kendala bagi organisasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hal ini dipengaruhi dari personil itu sendiri dalam mempengaruhi kinerja organisasi, ditunjukkan dengan persaingan yang lebih ketat untuk naik pangkat ke tingkat perwira. Oleh karena itu, bintara yang ingin mengembangkan karirnya harus menunjukkan kinerja yang sangat baik dan memiliki kualifikasi yang memadai.

Sebagai personel intelijen dan keamanan (inteltkam) dengan tugas dan fungsi sebagai mata dan telinga Polri, dengan kewajiban melaksanakan deteksi dini serta memberikan peringatan mengenai masalah dan perkembangan situasi sosial dalam masyarakat, maka perlu adanya pengembangan karir sehingga tugas dan tanggung jawab sebagai personil inteltkam dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, pengembangan karier bukan hanya dengan kenaikan pangkat atau percepatan pangkat semata, tetapi juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pertumbuhan dan perkembangan individu sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Ini akan berdampak positif bagi keseluruhan organisasi, meningkatkan kinerja, motivasi, dan komitmen personnel. Kelangsungan hidup suatu organisasi sangat bergantung pada pemimpinnya, yang menjadi indikator penting keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Enceng (2014:4) dalam Alie (2016), pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi pengikut atau bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik melibatkan pemberdayaan karyawan dengan mendelegasikan tanggung jawab dan memberikan mereka kesempatan untuk mengambil inisiatif. Selain itu, pengakuan atas pencapaian karyawan memotivasi mereka untuk terus berkembang dan mengejar tujuan karir yang lebih tinggi (Sedarmayanti, 2017:29). Dalam konteks ini, hubungan antara kepemimpinan dan pengembangan karir tidak hanya penting bagi karyawan secara individu, tetapi juga bagi kesehatan dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan yang efektif berperan kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan keberhasilan jangka panjang. Mengenai adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap pengembangan karir juga telah dibuktikan melalui hasil penelitian Erniza, Indarti dan Hendriani (2014), Alie (2016), Dewi dan Zamzam (2019), Traviana, Fauzi dan Nurhasanah (2021), Ekowati dan Arianto (2022), Dibrata, Awal, Syukri dan Us (2023). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Matalia (2012) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir personil Direktorat Intelkam Polda NTT selanjutnya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai pengikat semua komponen dalam organisasi, menentukan identitas, memberikan energi, berfungsi sebagai motivator, dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi. Fahmi (2018:50) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah lama berlangsung dan diterapkan dalam aktivitas kerja, yang berfungsi sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan pemimpin organisasi. Lebih lanjut Indriani (2021:37) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma yang dipegang dan diterapkan oleh sebuah organisasi sehubungan

dengan lingkungan tempat organisasi tersebut beroperasi.

Budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai panduan yang efektif untuk perilaku karyawan, membantu mereka bekerja lebih baik dalam dua cara utama. Pertama, budaya yang kuat berperan sebagai sistem aturan informal yang menjelaskan bagaimana orang harus berperilaku dalam sebagian besar situasi. Kedua, budaya yang kuat memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif. Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk memperhatikan anggota organisasi agar mereka tetap berada pada posisi yang optimal. Budaya organisasi harus dipelihara dan dikembangkan untuk mendukung perilaku yang selaras dengan tujuan organisasi, karena nilai dan norma yang diyakini akan menjadi perekat dan pendorong yang konsisten dan kuat dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi dianggap penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam organisasi, sehingga sangat diperlukan oleh setiap lembaga pemerintahan. Budaya ini perlu terus dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi untuk mencapai proses pengembangan karir yang optimal. Budaya organisasi juga mendukung pengembangan karir bagi pegawai, semakin baik yang didukung oleh data dan fakta, semakin cepat peluang perkembangan karir serta peningkatan kualitas mereka (Maulyan, 2019). Akhirnya, karir yang berkembang dengan baik akan menghasilkan kinerja yang semakin profesional. Penelitian mengenai budaya organisasi terhadap pengembangan karir sebelumnya juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan temuan yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Wadji & Isa (2020); Setyaji, Kirana & Welsa (2023); Anwar, Edris & Sumekar (2024); Mulyani, Chamariyah & Nour (2024); Octaviani, Yunita & Jumawan (2024) dengan hasil temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Triamanto (2017) dan penelitian Herlin (2018) mendapat temuan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Diawati dan Sugesti (2015) mengemukakan pendapatnya bahwa kepuasan kerja dan pengembangan karir sering kali saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Kepuasan kerja dapat mendorong pengembangan karir. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka lebih mungkin untuk berinvestasi dalam pengembangan karir. Kepuasan kerja memberikan motivasi tambahan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru karena individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih. Kepuasan kerja dan motivasi kerja memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karier. Kepemimpinan yang memberikan dukungan dan umpan balik positif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Pemimpin yang mendorong pengembangan karir dan memberikan kesempatan untuk belajar akan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi selanjutnya mendorong karyawan untuk mengejar peluang pengembangan karir lebih lanjut.

Budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan pertumbuhan profesional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan budaya organisasi cenderung lebih berkomitmen dan proaktif dalam mengembangkan karir mereka. Budaya yang menghargai pengembangan karir dan menyediakan sumber daya untuk pertumbuhan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi mengarah pada keterlibatan yang lebih besar dalam proses pengembangan karir. Kepemimpinan yang inspiratif dapat meningkatkan motivasi kerja. Pemimpin yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan mereka berperan penting dalam meningkatkan tingkat motivasi karyawan. Kepemimpinan yang memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat untuk mengejar peluang pengembangan karir. Budaya

yang mendorong dan memfasilitasi motivasi individu dapat mendukung pengembangan karir. Budaya yang menghargai pencapaian dan memberikan insentif untuk pertumbuhan mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam mengembangkan karir mereka. Budaya yang menciptakan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan karir mereka dalam konteks tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan dan adanya bukti hasil penelitian yang bertentangan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir Personil Direktorat Intelkam Polda NTT dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi”. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui persepsi personil tentang pengembangan karir, motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi di Direktorat Intelkam Polda NTT, mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap motivasi personil di Direktorat Intelkam Polda NTT, mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja personil di Direktorat Intelkam Polda NTT, mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap pengembangan karir personil di Direktorat Intelkam Polda NTT, mengetahui motivasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir personil di Direktorat Intelkam Polda NTT, dan mengetahui kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir personil di Direktorat Intelkam Polda NTT.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah Direktorat Intelkam Polda NTT, tepatnya di Jl. Jend. Soeharto No. 3, Naikoten II, Kecamatan Kota Raja, Kota Kupang. Waktu penelitian ini berlangsung dari Juli sampai Juni 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan struktural untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir personil di Direktorat Intelkam Polda NTT, dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

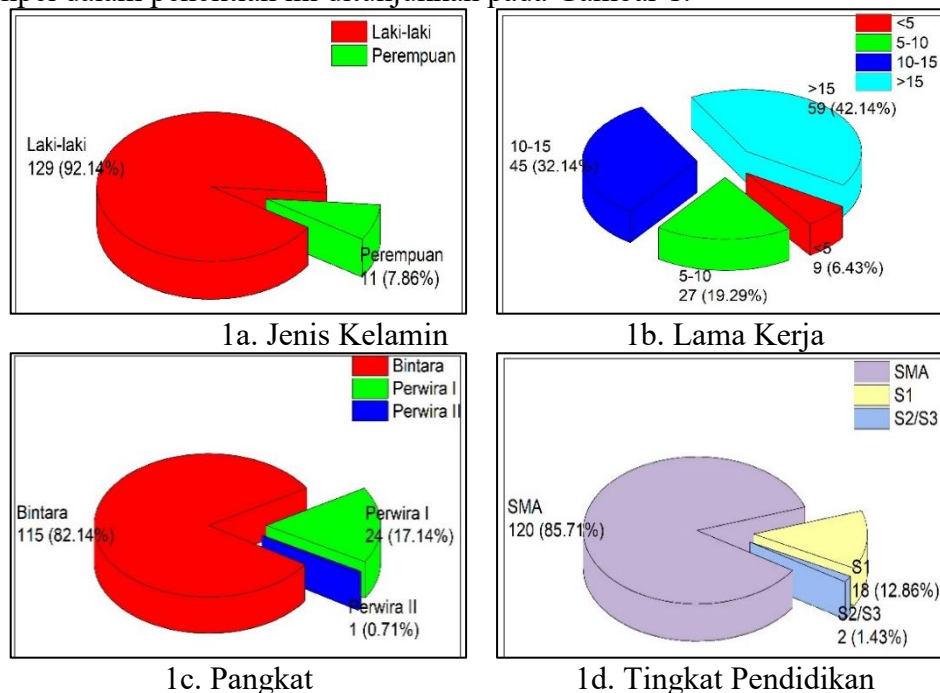
Populasi dari penelitian ini adalah seluruh personil di lingkup Direktorat Intelkam Polda NTT yang berjumlah 142 personil. Penetapan jumlah sampel dari penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga jumlah sampel dari penelitian ini adalah berjumlah 140 personil. Yang tidak termasuk dalam sampel penelitian ini berjumlah 2 orang dengan rincian 1 orang peneliti dan 1 orang selaku direktur atau pimpinan.

Teknik pengumpulan data dan alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini meliputi wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Data kuisisioner dijadikan instrumen utama dan menggunakan skala likert untuk memudahkan tabulasi dan analisis data. Data kuisisioner yang diperoleh akan dianalisis dengan metode analisis analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dengan menggunakan software *Partial Least Square*. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai t-statistik dan nilai probabilitas dengan tingkat kesalahan 5% (1,96). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

Hasil dan Pembahasan

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian Diektorat Intelkam Polda NTT dengan mempertimbangkan karakteristik dentitas yang melekat, yaitu jenis kelamin, rentang usia, pangkat dan tingkat pendidikan. Karakteristik dari 140 responden yang

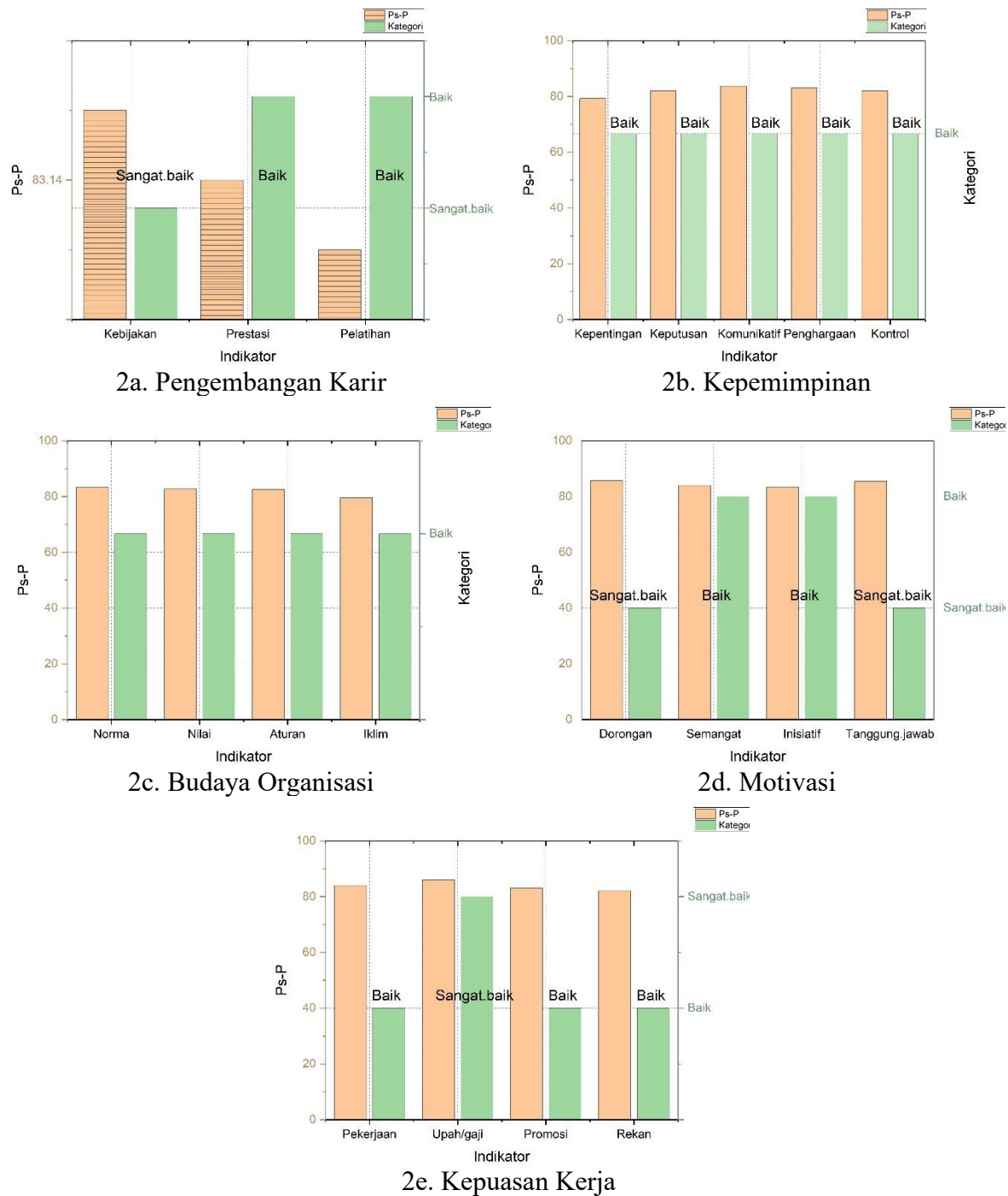
menjadi sampel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Karakteristik Responden Penelitian

Direktorat Intelkam Polda NTT didominasi oleh personil laki-laki dengan rentang usia personil berada pada kisaran 25 - 35 tahun dan berpangkat bintara pada tingkat pendidikan SMA dengan lama masa kerja di atas 15 tahun. Hal ini menggambarkan bentuk operasi yang dilakukan umumnya berupa operasi lapangan yang membutuhkan ketahanan fisik yang cukup tinggi. Kisaran usia personil masih tergolong muda dan masih membuka banyak peluang untuk inovasi dan energi baru dalam melaksanakan setiap kegiatan operasionalnya. Lama masa kerja terbanyak berada di atas kisaran 15 tahun, menunjukkan tingkat pengalaman dan keahlian yang tinggi di dalam Direktorat Intelkam Polda NTT. Jumlah personil dengan pangkat bintara yang berkualifikasi pendidikan SMA yang cukup signifikan ini memungkinkan adanya perhatian lebih pada pengembangan karir untuk pergerakan dan promosi personil dalam struktur kepolisian, termasuk jalur menuju pangkat yang lebih tinggi. Berdasarkan karakteristik responden, maka responden yang digunakan dianggap cakap dan sesuai untuk melakukan penilaian dalam menjawab pertanyaan yang diberikan di dalam kuisioner.

Pada tahap awal dilakukan analisis deskriptif data agar dapat dijadikan sebagai dasar acuan sebelum dilanjutkan ke tahapan analisis statistik inferensial yang lebih mendalam. Hasil analisis dari tanggapan responden mengenai variabel pengembangan karir, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja ditunjukkan pada Gambar 2.

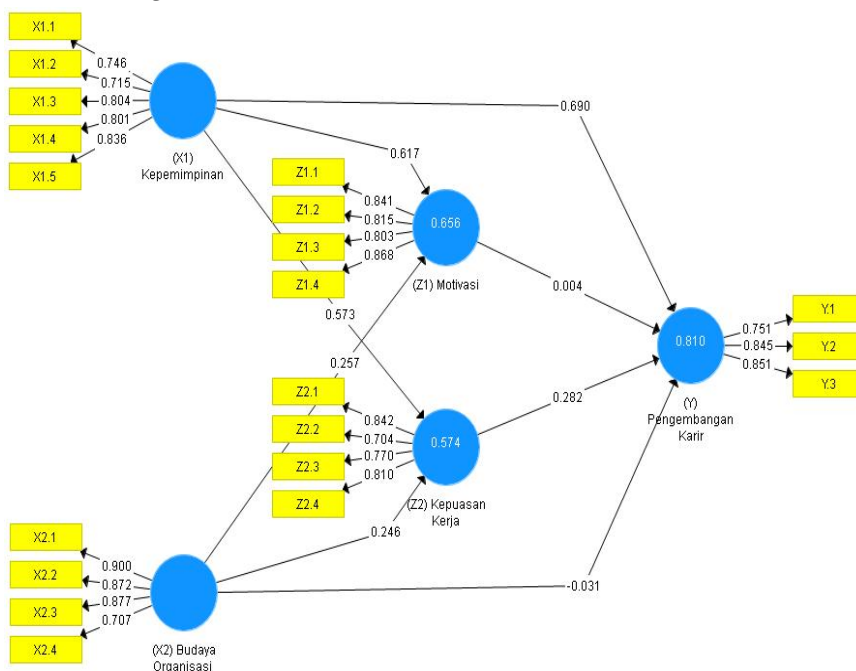


Gambar 2. Hasil Analisis deskriptif

Semua variabel yang diuji rata-rata berada pada kategori baik dan sangat baik yang menunjukkan bahwa Direktorat Intelkam Polda NTT memiliki sistem pengembangan karir personil yang baik melalui pola kepemimpinan yang baik dalam memberikan motivasi dan membentuk budaya organisasi yang ideal dalam menciptakan kepuasan kerja semua personelnya. Adanya kepemimpinan yang kuat dan efektif sangat berkontribusi pada kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Organisasi memiliki dasar budaya yang solid dan mendukung kinerja, serta

kesejahteraan personil. Budaya yang baik dapat meningkatkan keterlibatan, produktivitas, dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Kondisi ini seringkali berkontribusi pada kinerja yang tinggi dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa analisis statistik deskriptif memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahapan analisis statistik inferensial.

Tahap awal analisis statistik inferensial dilakukan melalui uji validitas konvergen yang ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Analisis Outer Model (Convergent Validity)

Nilai faktor *loading* untuk setiap indikator variabel yang diteliti telah memenuhi persyaratan dengan nilai di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memenuhi standar nilai faktor *loading* dan dapat dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai AVE untuk setiap variabel, disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
(X1) Kepemimpinan	0,611
(X2) Budaya Organisasi	0,710
(Y) Pengembangan Karir	0,668
(Z1) Motivasi	0,693
(Z2) Kepuasan Kerja	0,613

Semua variabel yang diteliti memiliki nilai AVE > 0,50. Nilai AVE yang lebih tinggi dari 0,50 (atau 50%) menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu mengukur dengan baik dan memiliki kekuatan dalam merepresentasikan variabel yang diwakilinya dalam model, sehingga memperkuat kepercayaan terhadap hasil penelitian dan interpretasi konstruk yang diteliti. Validitas diskriminan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Discriminant Validity (Cross Loadings)

Indikator	(X1)	(X2)	(Y)	(Z1)	(Z2)
X1.1	0,746	0,482	0,541	0,604	0,544

Indikator	(X1)	(X2)	(Y)	(Z1)	(Z2)
X1.2	0,715	0,496	0,542	0,608	0,501
X1.3	0,804	0,621	0,688	0,629	0,645
X1.4	0,801	0,452	0,790	0,619	0,582
X1.5	0,836	0,525	0,835	0,620	0,592
X2.1	0,629	0,900	0,570	0,660	0,557
X2.2	0,589	0,872	0,529	0,607	0,542
X2.3	0,554	0,877	0,494	0,553	0,532
X2.4	0,425	0,707	0,423	0,381	0,467
Y.1	0,542	0,508	0,751	0,549	0,686
Y.2	0,819	0,489	0,845	0,637	0,636
Y.3	0,765	0,488	0,851	0,589	0,590
Z1.1	0,593	0,581	0,569	0,841	0,532
Z1.2	0,644	0,523	0,601	0,815	0,593
Z1.3	0,597	0,466	0,552	0,803	0,543
Z1.4	0,765	0,626	0,680	0,868	0,671
Z2.1	0,689	0,517	0,726	0,599	0,842
Z2.2	0,495	0,490	0,483	0,434	0,704
Z2.3	0,536	0,466	0,577	0,615	0,770
Z2.4	0,559	0,484	0,606	0,554	0,810

Semua indikator variabel yang diteliti memperoleh nilai $> 0,7$ dan lebih tinggi daripada faktor *loading* pada konstruk lain. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini tidak memiliki masalah dan dapat digunakan dengan baik untuk melanjutkan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dilanjutkan dengan keyakinan terhadap validitas konstruk yang digunakan yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
(X1) Kepemimpinan	0,887
(X2) Budaya Organisasi	0,907
(Y) Pengembangan Karir	0,857
(Z1) Motivasi	0,900
(Z2) Kepuasan Kerja	0,863

Nilai *composite reliability* untuk setiap variabel adalah $> 0,7$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan secara layak. Uji reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
(X1) Kepemimpinan	0,840
(X2) Budaya Organisasi	0,861
(Y) Pengembangan Karir	0,751
(Z1) Motivasi	0,852
(Z2) Kepuasan Kerja	0,789

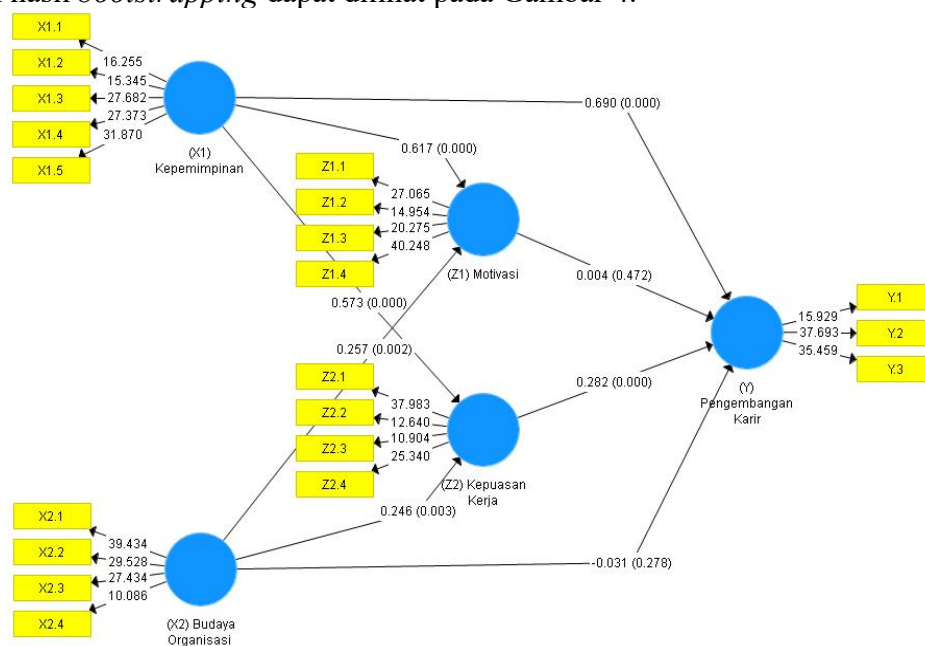
Setiap variabel memperoleh nilai $\geq 0,7$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang baik karena memenuhi persyaratan yang diperlukan dan dapat digunakan secara layak. Selanjutnya nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen dan disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
(Y) Pengembangan Karir	0,810	0,804
(Z1) Motivasi	0,656	0,651
(Z2) Kepuasan Kerja	0,574	0,568

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 80,4% terhadap pengembangan karir personil Direktorat Intelkam Polda NTT, sedangkan sisanya sebesar 19,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Determinasi terhadap variabel motivasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 65,1% terhadap variabel motivasi, sedangkan sisanya sebesar 34,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian ini. Selanjutnya determinasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,568 atau 56,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 56,8% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,2% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian ini.

Patch coefficients dalam konteks analisis statistik adalah untuk mengestimasi parameter atau koefisien yang menggambarkan hubungan antara variabel dalam model. *Patch coefficients* diperoleh melalui proses seperti pemodelan regresi atau analisis regresi linier, dimana variabel independen digunakan untuk memprediksi variabel dependen. *Output patch coefficients* berdasarkan hasil *bootstrapping* dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Hasil Uji Inner Model (Bootstrapping)

Signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural dapat dievaluasi melalui *p-value* antara variabel eksogen (variabel bebas) dan variabel endogen (variabel terikat). Uji langsung antara variabel bebas dan variabel terikat dapat ditemukan dalam Tabel 6.

Tabel 4.17. Hasil Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Uji Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
(X1) -> (Y)	0,690	0,693	0,070	9,803	0,000
(X1) -> (Z1)	0,617	0,614	0,081	7,574	0,000
(X1) -> (Z2)	0,573	0,570	0,072	7,921	0,000
(X2) -> (Y)	-0,031	-0,028	0,053	0,590	0,278
(X2) -> (Z1)	0,257	0,266	0,091	2,824	0,002
(X2) -> (Z2)	0,246	0,253	0,088	2,813	0,003
(Z1) -> (Y)	0,004	0,001	0,060	0,070	0,472
(Z2) -> (Y)	0,282	0,282	0,070	4,015	0,000

Pada uji pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 9,803. Nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *p value* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personil Direktorat Intelkam Polda NTT. Dengan demikian pengujian hipotesis ini diterima. Pada uji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 7,574. Nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *p value* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi personil Direktorat Intelkam Polda NTT. Dengan demikian pengujian hipotesis ini diterima. Pada uji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 7,921. Nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *p value* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personil Direktorat Intelkam Polda NTT. Dengan demikian pengujian hipotesis ini diterima.

Pada uji pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan karir diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 0,590. Nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *p value* 0,278 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personil Direktorat Intelkam Polda NTT. Dengan demikian pengujian hipotesis ini ditolak. Pada uji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,824. Nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *p value* 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi personil Direktorat Intelkam Polda NTT. Dengan demikian pengujian hipotesis ini diterima. Pada uji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,813. Nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *p value* 0,003 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personil Direktorat Intelkam Polda NTT. Dengan demikian pengujian hipotesis ini diterima.

Pada uji pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 0,070. Nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *p value* 0,472 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personil Direktorat Intelkam Polda NTT. Dengan demikian pengujian hipotesis ini ditolak. Pada uji pengaruh kepuasan kerja terhadap pengembangan karir diperoleh

nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 4,015. Nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai p value 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personil Direktorat Intelkam Polda NTT. Dengan demikian pengujian hipotesis ini diterima.

Pengujian selanjutnya dalam model ini adalah menguji efek secara tidak langsung. Tujuan uji secara tidak langsung (mediasi) dalam PLS adalah untuk menguji apakah adanya variabel mediator (motivasi dan kepuasan kerja) menjelaskan hubungan antara variabel eksogen (kepemimpinan dan budaya organisasi) dari masing-masing variabel ini terhadap variabel endogen (pengembangan karir). Efek mediasi dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori yakni *full mediation*, *partial mediation* dan *no mediation*. Uji secara tidak langsung dapat diketahui melalui Tabel *Specific Indirect Effects* seperti yang ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Pengujian *Specific Indirect Effects*

Uji Pengaruh tidak langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
X1-> Z1-> Y	0,003	0,000	0,037	0,069	0,472
X2-> Z1-> Y	0,001	0,001	0,017	0,062	0,475
X1-> Z2-> Y	0,162	0,161	0,045	3,575	0,000
X2-> Z2-> Y	0,069	0,071	0,031	2,215	0,014

Pengujian secara tidak langsung kepemimpinan terhadap pengembangan karir melalui motivasi terlihat bahwa nilai $t_{\text{statistik}}$ yang diperoleh sebesar $0,069 \leq$ nilai t_{tabel} 1,96 dan nilai P values $0,472 \geq 0,05$, sementara pengujian secara langsung ditemui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personil Direktorat Intelkam Polda NTT ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian pengujian hipotesis ini ditolak. Artinya variabel motivasi tidak ada efek mediasi (*no mediation*) kepemimpinan terhadap pengembangan karir, dikarenakan *direct path* (pengaruh langsung) berpengaruh signifikan, sedangkan *indirect path* (pengaruh tidak langsung) tidak berpengaruh signifikan.

Pengujian secara tidak langsung budaya organisasi terhadap pengembangan karir melalui motivasi terlihat bahwa nilai $t_{\text{statistik}}$ yang diperoleh sebesar $0,062 \leq$ nilai t_{tabel} 1,96 dan nilai P values $0,475 \geq 0,05$, sementara pengujian secara langsung ditemui bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personil Direktorat Intelkam Polda NTT ($0,278 \geq 0,05$). Dengan demikian pengujian hipotesis ini ditolak. Artinya variabel motivasi tidak ada efek mediasi (*no mediation*) budaya organisasi terhadap pengembangan karir, dikarenakan *direct path* (pengaruh langsung) tidak berpengaruh signifikan, sedangkan *indirect path* (pengaruh tidak langsung) juga tidak berpengaruh secara signifikan.

Pengujian secara tidak langsung kepemimpinan terhadap pengembangan karir melalui kepuasan kerja terlihat bahwa nilai $t_{\text{statistik}}$ yang diperoleh sebesar $3,575 \geq$ nilai t_{tabel} 1,96 dan nilai P values $0,000 \leq 0,05$, sementara pengujian secara langsung ditemui variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personil Direktorat Intelkam Polda NTT ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian pengujian hipotesis ini diterima. Artinya kepuasan kerja tidak berperan penuh (*partial mediation*) dalam memediasi kepemimpinan terhadap pengembangan karir personil Direktorat Intelkam Polda NTT, dikarenakan *direct path* (pengaruh langsung) berpengaruh signifikan, sedangkan *indirect path* (pengaruh tidak langsung) juga berpengaruh secara signifikan.

Pengujian secara tidak langsung budaya organisasi terhadap pengembangan karir melalui kepuasan kerja terlihat bahwa nilai $t_{\text{statistik}}$ yang diperoleh sebesar $2,215 \geq$ nilai t_{tabel} 1,96 dan nilai

P values $0,014 \leq 0,05$, sementara pengujian secara langsung ditemui variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personil Direktorat Intelkam Polda NTT ($0,278 \geq 0,05$). Dengan demikian pengujian hipotesis ini diterima. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi (*full mediation*) pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan karir personil Direktorat Intelkam Polda NTT, dikarenakan *direct path* (pengaruh langsung) tidak berpengaruh signifikan, sedangkan *indirect path* (pengaruh tidak langsung) berpengaruh signifikan.

Dalam penelitian yang dijelaskan di atas, melalui penggunaan metode statistik deskriptif dan inferensial, peneliti kemudian menghubungkan penelitian ini dengan teori-teori yang menjadi dasar teori dan penelitian sebelumnya. Hasil pengujian statistik menggunakan *software* SmartPLS 3.3.8 dengan keputusannya adalah variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 7,574 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%). Artinya, kualitas kepemimpinan di organisasi tersebut memiliki dampak langsung dan kuat terhadap tingkat motivasi yang dirasakan oleh personil. Kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi personil berarti bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan seberapa termotivasi personil dalam melaksanakan tugas mereka dan dalam mengejar tujuan karir mereka. Kepemimpinan yang baik memastikan bahwa keputusan dan kebijakan yang diambil mendukung tujuan strategis organisasi, termasuk dalam hal pengembangan karir. Dengan adanya pemimpin yang berfokus pada kepentingan organisasi, personil merasa bahwa ada arah yang jelas untuk pengembangan karir mereka.

Pemimpin yang membuat keputusan secara inklusif dan adil menciptakan rasa keadilan dan transparansi di dalam organisasi. Ini memastikan bahwa semua personil merasa memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mengejar pengembangan karir. Pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap motivasi personil di Direktorat Intelkam Polda NTT juga menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan yang baik berperan penting dalam meningkatkan motivasi personil. Kepemimpinan yang berada dalam kategori baik, yang mencakup pengambilan keputusan yang adil, komunikasi yang terbuka, dan penghargaan terhadap prestasi, berkontribusi pada motivasi yang sangat baik.

Kesimpulan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir sebesar 83,48%, kepemimpinan sebesar 82,00%, budaya organisasi sebesar 82,04%, motivasi sebesar 84,64%, dan kepuasan kerja sebesar 83,82%. Artinya, aspek-aspek seperti pengembangan karir, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja dinilai positif oleh personel di Direktorat Intelkam Polda NTT. Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi personel Direktorat Intelkam Polda NTT dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,574 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Dengan demikian, hipotesis ini diterima. Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi personel Direktorat Intelkam Polda NTT dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,824 dan nilai signifikan sebesar 0.002. Dengan demikian, hipotesis ini diterima. Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel Direktorat Intelkam Polda NTT dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,921 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Dengan demikian, hipotesis ini diterima. Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel Direktorat Intelkam Polda NTT dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,813 dan nilai signifikan sebesar 0.003. Dengan demikian, hipotesis ini

.....

diterima. Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,803 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Dengan demikian, hipotesis ini diterima.

Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,590 dan nilai signifikan sebesar 0.0278. Dengan demikian, hipotesis ini ditolak. Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,070 dan nilai signifikan sebesar 0.472. Dengan demikian, hipotesis ini ditolak. Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,015 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Dengan demikian, hipotesis ini diterima. Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT melalui variabel motivasi, dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,062 dan nilai signifikan sebesar 0.472. Pengujian secara langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT, dengan demikian, hipotesis ditolak.

Hasil secara tidak langsung menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT melalui variabel motivasi, dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,062 dan nilai signifikan sebesar 0.475. Pengujian secara langsung menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT, dengan demikian, hipotesis ditolak. Hasil secara tidak langsung menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT melalui variabel kepuasan kerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,575 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Pengujian secara langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT, dengan demikian, hipotesis ditolak.

Hasil secara tidak langsung menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT melalui variabel kepuasan kerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,215 dan nilai signifikan sebesar 0.014. Pengujian secara langsung menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT, dengan demikian, hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasi variabel pengembangan karir adalah 0,804 atau 80,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 80,4% terhadap pengembangan karir personel Direktorat Intelkam Polda NTT, sedangkan sisanya sebesar 19,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai koefisien determinasi terhadap variabel motivasi adalah sebesar 0,651 atau 65,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 65,1% terhadap variabel motivasi, sedangkan sisanya sebesar 34,9%. Nilai Koefisien determinasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,568 atau 56,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 56,8% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,2% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. (2023). Analisis Kepuasan Pegawai Atas Kepemimpinan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 3(3), 115–124. <https://doi.org/10.37481/jmeb.v3i3.606>
- Asrulla, Samsu, Indriyani, T., & Jeka, F. (2024). Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan di Era Society 5.0. *Journal Genta Mulia*, 15(1), 161–178.
- Binsar, T. (2023). *Strategi Polri Guna Penguatan Konsolidasi Demokrasi Dalam Rangka Terpeliharanya Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat Jelang Pemilu 2024*.
- Bonaparte do Rêgo, E., Supartha, W. G., & Kerti Yasa, N. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11, 3731. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i11.p01>
- Edi Saputra Hasibuan. (2015). *Wajah Polisi Presisi: Melahirkan Banyak Inovasi dan Prestasi*.
- Eviany, E. (2019). Pengantar Ilmu Politik dan Ruang Lingkupnya. In E. Herdiawan (Ed.), *Cendekia Press* (Vol. 11, Issue 1). Cendekia Press. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Hoirunnisah, I., Adriani, Z., & Wilian, R. (2019). Pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 89–98. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16674>
- In Meida Yasmin, S., Risky Afandi, M., Rahmayanti, A., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., Timur, J., & Penulis, K. (2024). Literature Review: Pengembangan Karir Yang Efektif Di Era 4.0. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(3), 37–53. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2647>
- Kahfi, M., Falgenti, K., Rizqi, L. D., Megawulan, D., Iqbal, M., & Furqon, F. (2023). Analisis pengaruh suhu udara rata-rata terhadap kelembaban di wilayah DKI Jakarta menggunakan Regresi Linear. 3(1), 1–010. http://dataonline.bmkg.go.id/data_iklim
- Kamal, M. (2020). Kebutuhan Akan SDM Suatu Doktrin Ekonomi (Konsep SDM, Identifikasi Nilai SDM, Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja dan Karakteristik Tenaga Terdidik). *Jurnal Bina Ilmu Cendekia*, 1(1), 1–12. <https://jurnal.icjambi.id/index.php/jbic/article/view/1>
- Kasan, I. A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Di Kelas X Sma Negeri 1 Tilamuta. *Pendas Mahakam : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 7(2), 83–89. <https://doi.org/10.24903/pm.v7i2.1111>
- Kinerja, T., Negeri, P., Melalui, S., Kupang, K., Risky, A., Selan, Y., Niha, S. S., & Kaluge, A. H. (2023). *Pengaruh Uraian Jabatan, Spesifikasi Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kupang*. 08(01), 1–16.
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 125–134.
- Nugroho, M. B. A., Mulyadi, & Aminulloh, M. (2024). Analisis Yuridis Peranan Satuan Intelijen Keamanan Kepolisian dalam Memberi Informasi untuk Kebutuhan Perencanaan Keamanan

-
- Kota Bogor. *Karimah Tauhid*, 3(3), 2889–2911.
<https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i3.12462>
- Nuryani, Y., & Winata, A. Y. S. (2024). Mengukur Minat Berkunjung Kembali Atas Dasar Media Sosial Dan Citra Destinasi Wisata Pantai Lon Malang Di Sampang Madura. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 3(4). <https://doi.org/10.21107/jkim.v3i4.16916>
- Palin, Z., & Rahmat, H. K. (2024). Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 1–8.
- Paranoan, N. R., Bintang, C., Allo, G., & B, W. A. D. E. F. (2022). Penerapan Structural Equation Modeling (SEM) pada Data Proses Performance Management System di PT . Medco e & P Indonesia. *CENDERAWASIH Journal of Statistics and Data Science*, 1(1), 1–15.
- Rifai, M. A., Wibowo, A., & Sosidah, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(3). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i3.4647>
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 25–46.
- Sholikhah, M., & Khosyiin, M. I. (2023). Efektifitas Organisasi Dalam Meningkatkan Keberhasilan Tujuan Pendidikan. *JIEM: Journal Of Islamic Education and Management*, 3(2), 53–64.
- Soetomo, R. (2024). Peran motivasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan di RSUD dr. Soetomo. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 109–121.
- W, A. G. (2023). Peran Ditintelkam Polri Sebagai Bagian dari Pelayanan Kepada Masyarakat berdasarkan Pelaksanaan Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010 (Studi Kasus Polda Nusa Tenggara Barat). *Sivis Pacem*, 1(2), 253–275.
- Wibowo, A., Sukiman, & Budianto, I. R. D. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mandor pada Project The Development and Upgrading of the State University of Jakarta (Phase – 2). *Inovasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 517–530.
-