



Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Personel Polres Tuban yang Dimediasi oleh Pengembangan Karier (Studi pada Satlantas Polres Tuban)

Chamariyah*¹, Woro Utari², Anwar Shodiq³

^{1),2),3)} Universitas Wijaya Putra Surabaya, Indonesia

chamariyahmm@gmail.com ¹⁾ woroutari@uwp.ac.id ²⁾ anwarshodiq1911@gmail.com ³⁾

Alamat: Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3, Babat Jerawat, Kec. Pakal, Surabaya, Jawa Timur 60197

Korespondensi penulis : chamariyahmm@gmail.com*

Abstract. This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach, the research sample is 85 people. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To determine and analyze the influence of work ability on the performance of Tuban Police Traffic Unit personnel. 2) To determine and analyze the influence of work ability on the career development of the Tuban Police Traffic Unit. 3) To determine and analyze the influence of career development on the performance of Tuban Police Traffic Unit personnel. 4) To determine and analyze the indirect influence of work ability on the performance of Tuban Police Traffic Unit personnel which is mediated by career development. The research results show that: 1) Work ability has a positive and significant effect on personnel performance as evidenced by the original sample value of 0.369 and p-values of 0.000. 2) Work ability has a significant positive effect on career development as proven by the original sample value of 0.373 and p-values of 0.002. 3) Career development has a significant positive effect on personnel performance as evidenced by the original sample value of 0.378 and p-values of 0.000. 4) Work ability has a positive and significant effect on personnel performance which is mediated by career development as evidenced by the original sample value of 0.141 and p-values of 0.013.

Keywords: Work Ability, Career Development and Performance Personnel

Abstrak. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 85 orang. Alat analisis menggunakan Smart PLS (Partial Least Square). Tujuan penelitian: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personel Satlantas Polres Tuban. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap pengembangan karir personel Satlantas Polres Tuban. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja personel Satlantas Polres Tuban. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja personel Satlantas Polres Tuban yang dimediasi oleh pengembangan karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,369 dan p-value sebesar 0,000. 2) Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,373 dan p-value sebesar 0,002. 3) Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,378 dan p-value sebesar 0,000. 4) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh pengembangan karir yang dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,141 dan p-value sebesar 0,013.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja personelnnya Baron, (2019), mendasarkan keseluruhan etos kinerja dan manajemen kinerja dengan asumsi bahwa jika tingkat kinerja dapat meningkat, kinerja organisasi yang lebih baik akan mengikuti sebagai akibat langsung. Dengan demikian mereka menganggap sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dari sebuah organisasi. Polres Tuban khususnya Bagian Satlantas Polres

Tuban, Keberadaan personel polisi, sebagai aparat penegak hukum dituntut untuk bekerja secara legalitas, *proporsionalitas*, *profesionalitas*, *nesesitas*, *reasonable*, efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan tugas pokok, fungsi dan peran organisasi Kinerja personel dalam hal ini sebagai objek penelitian merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja personel Satlantas Polres Tuban sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai.

Menurut Miner, (2022:25), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja. Pertama adalah kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Kedua, kuantitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Ketiga, waktu kerja yang menerangkan mengenai berapa jumlah absen, keterlambatan masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. Dan yang terakhir adalah kerja sama, yang menjelaskan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Oleh karena itu, dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, maka personel Satlantas Polres Tuban harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan pimpinan yang mengacu kepada sistem yang ada di Kepolisian Republik Indonesia. Beberapa kebijakan dan peraturan telah dikeluarkan oleh pimpinan Polri untuk mendukung peningkatan pelayanan dan kinerja personel yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Penilaian kinerja personel Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja.

Salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja yaitu kemampuan kerja adalah hal yang penting yang harus dimiliki oleh personel, karena seorang yang mempunyai kemampuan kerja baik maka kinerja dari seorang tersebut pasti baik. Tetapi tidak semua personel mempunyai kemampuan kerja baik yang dapat disebabkan oleh personel itu tidak cocok dengan bidang atau pekerjaan yang saat ini dikerjakan ataupun memang kemampuannya kurang sehingga berdampak pada kinerjanya yang kurang baik ketika menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Kemampuan adalah kapasitas yang

dimiliki oleh seorang individu untuk mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins, (2018).

Satlantas Polres Tuban merupakan salah satu bentuk organisasi nasional yang mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat khususnya menjaga dan memelihara ketertiban dan keamanan lalu lintas jalan raya di Wilayah Kabupaten Tuban, dalam menjalankan tugasnya personel harus senantiasa meningkatkan kinerja semakin optimal guna memenuhi kebutuhan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena berbagai factor pendukung dalam peningkatan kinerja personel selau digunakan misalkan melalui kemampuan kerja, loyalitas dan pengembangan karier.

Berbagai upaya dilakukan oleh Kapolres Tuban dalam mendukung peningkatan kemampuan kerja persoel Satlantas Polres Tuban, yang bertujuan dengan kemapuan kerja yang dimiliki personel bekerja dengan cekaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Kemampuan kerja terdiri merupakan kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakantindakan fisik.

Berdasarkan hasil studi empiris kajian tentang adanya hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja telah banyak diteliti. kajian tersebut diantaranya dilakukan Krisnasari, (2019) yang meneliti tentang kemampuan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun perbedaan hasil penelitian tentang kemampuan terhadap kinerja yang dilakukan peneliti pendahulu Prastiwi *et.al*, (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Terdapatnya *gap research* ini menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Satlantas Polres Tuban dengan karakteristik responden yang berbeda pula yaitu personel.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi organisasi swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi organisasi swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi personel di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila organisasi swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka organisasi ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan organisasi swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektifitas dalam bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Panjaitan *et.al*, (2024) yang meneliti tentang pengembangan karir terhadap kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun perbedaan hasil penelitian tentang pengembangan karir terhadap kinerja yang dilakukan peneliti pendahulu Darmawan *et.al*, (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Terdapatnya *gap research* ini menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Satlantas Polres Tuban dengan karakteristik responden yang berbeda pula yaitu personel.

Fenomena kinerja personel tidak tercapai sesuai harapan, diduga karena disebabkan oleh faktor kemampuan kerja, loyalitas dan pengembangan karier. Hal - hal penyebab rendahnya kinerja personel tersebut diantaranya. Ditinjau dari faktor kemampuan kerja dan pengembangan karier yaitu personel dituntut bekerja melampaui jam kerja normal, namun hal ini kurang mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan serta tidak mendapatkan uang lembur.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan hasil fenomena yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk mengetahui dan mengkaji lebih dalam terkait fenomena yang terjadi di Satlantas Polres Tuban. Adapun judul penelitian yang diangkat adalah “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Personel Polres Tuban Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karier (studi pada Satlantas Polres Tuban) ”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Tuban Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karier (studi pada Satlantas Polres Tuban). Termotivasi dari berbagai hasil penelitian terdahulu yang mengkaji tentang hubungan kemampuan kerja, loyalitas, pengembangan karier yang kaitannya dengan kinerja. Dipandang perlu untuk melakukan penelitian lanjutan namun menggunakan objek yang berbeda yaitu di Satlantas Polres Tuban. Hal ini bertujuan untuk mengetahui dan

memahami pencapaian kinerja personel yang telah dicapai apakah telah sesuai dengan harapan organisasi. Realitas yang ada adalah kemampuan kerja pesonel banyak yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh personel dan belum mampu mendukung terhadap peningkatan kinerja. Dipandang dari sisi pengembangan karier sebagian personel Satlantas Polres Tuban telah banyak diikuti pada kegiatan-kegiatan pendidikan pelatihan dalam rangka pengembangan karier namun dari hasil pelatihan tersebut belum sepenuhnya dapat difungsikan terhadap peningkatan kinerja.

Adapun alasan pemilihan objek penelitian dipilihnya Satlantas Polres Tuban pada instansi ini dikarenakan terdapatnya fenomena yang layak untuk diteliti serta adanya perbedaan karakteristik responden yang akan diteliti yang bertujuan keragaman ini akan memberikan kontribusi yang menarik terhadap pengembangan penelitian yang akan datang.

Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang dan permasalahan penelitian maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi kemampuan kerja, pengembangan karier dan kinerja personel Satlantas Polres Tuban?
- b. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Satlantas Polres Tuban?
- c. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier Satlantas Polres Tuban?
- d. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja personel Satlantas Polres Tuban?
- e. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel Satlantas Polres Tuban yang dimediasi pengembangan karier?

Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam bahasan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1) Untuk mengetahui deskripsi kemampuan kerja, pengembangan karier dan kinerja personel Satlantas Polres Tuban.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personel Satlantas Polres Tuban.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap pengembangan karier Satlantas Polres Tuban.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja personel Satlantas Polres Tuban.

- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja personel Satlantas Polres Tuban yang dimediasi pengembangan karier.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dirumuskan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun secara terperinci tentang manfaat teoritis dan manfaat praktis yang hendak dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Manfaat Teoritis (Bagi pengembangan ilmu)

- Bagi peneliti yang akan datang, hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang kemampuan kerja dan kinerja personel yang dimediasi pengembangan karier.
- Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk tambahan referensi perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya dan bagi pembaca hasil penelitian ini sebagai tambahan untuk memperkaya keilmuaan tentang kajian ilmu manajemen SDM khususnya tentang kemampuan kerja dan kinerja personel yang dimediasi pengembangan karier.

b. Manfaat praktis

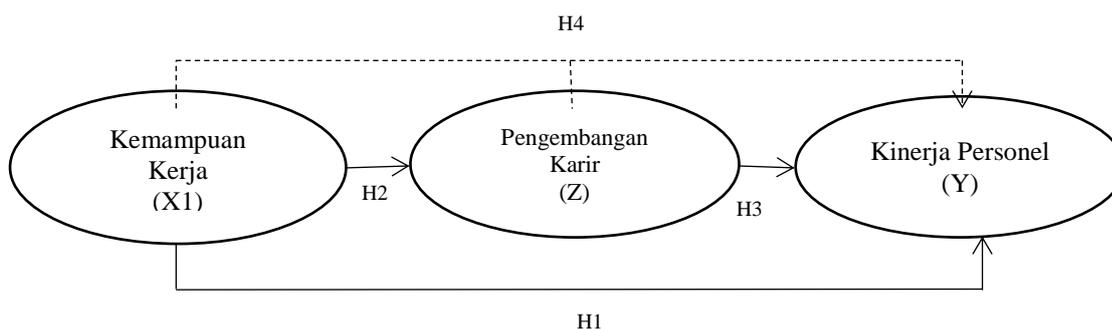
- Bagi pimpinan di Satlantas Polres Tuban, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka pengambilan kebijakan meningkatkan kinerja personel Satlantas Polres Tuban, melalui faktor kemampuan kerja dan kinerja personel yang dimediasi pengembangan karier.
- Bagi Manajemen di Satlantas Polres Tuban, hasil penelitian ini sumbangan dan bahan kajian, membuat pertimbangan dan merumuskan kebijakan tentang kemampuan kerja dan kinerja personel yang dimediasi pengembangan karier kinerja personel Satlantas Polres Tuban dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Hasil kajian empiris yang dilakukan Chairul Anwar, (2019), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personel, baik secara sendiri-sendiri maupun secara

simultan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Krisnasari, (2019), mengemukakan adanya pengaruh signifikan dan positif antara kemampuan kerja terhadap personel yang dimediasi pengembangan karier.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Bedasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

H1: Kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

H2: Kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier.

H3: Pengembangan karier mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

H4: Kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi pengembangan karier.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode

pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150)

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2019).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepresiasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

3. HASIL PENELITIAN

Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji signifikansi koefisien path pada model structural

Korelasi	Original Sample	P Values	Keterangan
Kemampuan Kerja → Kinerja Personel	0.369	0.000	Signifikan
Kemampuan Kerja → Pengembangan Karier	0.373	0.002	Signifikan
Pengembangan Karier → Kinerja Personel	0.378	0.000	Signifikan
Kemampuan Kerja → Pengembangan Karier → Kinerja Personel	0.141	0.013	Signifikan

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi koefisien path menunjukkan ada beberapa variabel signifikan karena nilai P-value < sig. 0,05 (H1, H2, H3, H4, H5, H6 & H7).

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	P Values	Keterangan
Kemampuan Kerja → Kinerja Personel	0.000	H ₁ diterima
Kemampuan Kerja → Pengembangan Karier	0.002	H ₂ diterima
Pengembangan Karier → Kinerja Personel	0.000	H ₃ diterima
Kemampuan Kerja → Pengembangan Karier → Kinerja Personel	0.013	H ₄ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai *p-values* dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

a. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personel

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja personel sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$,, maka hipotesis 1 diterima.

b. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap pengembangan karier

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap pengembangan karier sebesar 0.002 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan kemampuan kerja terhadap pengembangan karier karena nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

c. Uji pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja personel

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengembangan karier terhadap kinerja personel sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

d. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh pengembangan karier

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja personel dan pengembangan karier sebesar 0.013 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRES TUBAN YANG DIMEDIASI OLEH PENGEMBANGAN KARIER

signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh pengembangan karier karena nilai signifikansi $0.013 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor. Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 4 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kemampuan Kerja → Kinerja Personel	0.369	Pengaruh Positif
Kemampuan Kerja → Pengembangan Karier	0.373	Pengaruh Positif
Pengembangan Karier → Kinerja Personel	0.378	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024

Hasil pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja personel berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yaitu 0.369, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja personel; kemampuan kerja terhadap pengembangan karier berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.373, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap pengembangan karier; pengembangan karier terhadap kinerja personel berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.378, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengembangan karier terhadap kinerja personel.

Tabel 4. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kemampuan Kerja → Pengembangan Karier → Kinerja Personel	0.141	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024

Hasil analisis pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh pengembangan karir berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.141. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh pengembangan karir.

Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan Satlantas Polres Tuban sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

H1: Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja personel, artinya bahwa kemampuan kerja mampu memberikan perubahan terhadap peningkatan kinerja personel.

Kemampuan kerja berdampak terhadap pemahaman personel organisasi pada nilai-nilai kinerja yang telah ditetapkan organisasi di Satlantas Polres Tuban. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja mampu menciptakan kinerja personel dalam organisasi meningkat khususnya pada Satlantas Polres Tuban. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian terdahulu Krisnasari, (2019) dan Neti, *et.,al* (2023) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja personel sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) mencerminkan kemampuan kerja memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel.

H2: Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap pengembangan karier, artinya bahwa kemampuan kerja mampu membuat perubahan terhadap pengembangan karier yang semakin optimal meningkat.

Kemampuan kerja berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai pengembangan karier yang telah ditetapkan organisasi di Satlantas Polres Tuban. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja mampu menciptakan pengembangan karier dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada Satlantas Polres Tuban. Hal ini dapat

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRES TUBAN YANG DIMEDIASI OLEH PENGEMBANGAN KARIER

diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier, hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap pengembangan karier sebesar 0.002 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan kemampuan kerja karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier.

Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir merupakan kekinian/*noverty* penelitian yang belum ditemukan pada penelitian terdahulu, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap pengembangan karir.

Kemampuan kerja sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Satlantas Polres Tuban sebagai upaya dan pengembangan karier untuk meningkatkan kompensasi di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kemampuan kerja lebih tinggi sehingga tujuan organisasi serta terwujud sesuai harapan dan tercapainya peningkatan pengembangan karier.

H3: Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, artinya bahwa pengembangan karier mampu membuat perubahan terhadap peningkatan kinerja personel semakin optimal.

Pengembangan karier berdampak positif terhadap nilai-nilai yang terdapat pada kinerja personel yang telah ditetapkan organisasi khususnya di lingkungan Satlantas Polres Tuban. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karier mampu menciptakan kinerja personel dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Satlantas Polres Tuban. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, hipotesis 5 diterima.

Dermawan *et.,al*, (2022) dan Nasution *et.,al*, (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel pengembangan karier terhadap kinerja personel sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan pengembangan karier karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel.

Pengembangan karier sebenarnya telah digunakan dilingkungan Satlantas Polres Tuban sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja personel di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti pengembangan karier semakin meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai serta terwujudnya kinerja personel.

H4. Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Personel yang Dimediasi oleh Pengembangan Karier

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja personel dan pengembangan karier sebesar 0.013 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel dan pengembangan karier karena nilai signifikansi $0.013 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kemampuan kerja kemampuan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel dengan pengembangan karier sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa pengembangan karier mampu memediasi kemampuan kerja terhadap kinerja personel yang semakin optimal meningkat sehingga mampu membuat perubahan.

Pengembangan karier memediasi kemampuan kerja berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja personel yang telah ditetapkan organisasi di Satlantas Polres Tuban. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karier mampu memediasi kemampuan kerja sehingga menciptakan kinerja personel dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Satlantas Polres Tuban. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja personel dengan pengembangan karier sebagai variabel *intervening*, hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja personel dengan pengembangan karier sebagai variabel *intervening* sebesar 0.013 (Nilai signifikansi

kurang dari 0.05) sehingga pengembangan karier memediasi kemampuan kerja terhadap kinerja personell karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan.

Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh pengembangan karir merupakan kekinian/*noverty* penelitian yang belum ditemukan pada penelitian terdahulu, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh pengembangan karir.

This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kemampuan kerja Satlantas Polres Tuban termasuk dalam kategori baik, karena nilai rata-rata masing-masing variabel berada di nilai 3.41-4.20; loyalitas Satlantas Polres Tuban termasuk dalam kategori baik, karena nilai rata-rata masing-masing variabel berada di nilai 3.41-4.20; pengembangan karir Satlantas Polres Tuban termasuk dalam kategori baik, karena nilai rata-rata masing-masing variabel berada di nilai 3.41-4.20; dan kinerja personel Satlantas Polres Tuban termasuk dalam kategori sangat baik, karena nilai rata-rata masing-masing variabel berada di nilai 4.21-5.00.

- b. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel pada Satlantas Polres Tuban.
- c. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier pada Satlantas Polres Tuban.
- d. Pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel pada Satlantas Polres Tuban.
- e. Secara tidak langsung kemampuan kerja berpengaruh signifikan kinerja personel pada Satlantas Polres Tuban yang dimediasi oleh pengembangan karier..

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K. (2019). *Dasar-dasar manajemen investasi dan portofolio (Edisi Revisi)*. PT. Rineka Cipta.
- Ahyari, A. (2019). *Manajemen produksi perencanaan sistem produksi*. BPFE.
- Akhmad, D., Anggelina, Y., & Sunardi. (2022). Motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47-56.
- Aprianto, B., & Jacob, F. A. (2018). *Pedoman lengkap profesional SDM Indonesia*. PPM.
- Aprina, W. (2021). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja personel melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal) [Skripsi].
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Renika Cipta.
- Arsyad, S. (2020). *Metodologi penelitian*. UPP AMP YKPN.
- As'ad, M. (2022). *Psikologi industri*. Liberty.
- Assauri, S. (2018). *Manajemen pemasaran*. Rajawali Pers.
- Astuti, (2021). Analisis motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan studi kasus bagian assembling perusahaan metal button. *Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung*.
- Atkinson, R. L. (2019). *Pengantar psikologi jilid 1*. Interaksara.
- Baron, R. A. (2019). *Psikologi sosial jilid 2 (10th ed.; R. Djuwita, Trans.)*. Erlangga.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export-import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRES TUBAN YANG DIMEDIASI OLEH PENGEMBANGAN KARIER

- Dewi, K., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya*, 23-36.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13-21.
- Diana, Z., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94-114.
- Dwiyanto, A. (2018). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Gajah Mada University Press.
- Eka, D. P., Mitriani, E., & Ayu, I. G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Gianyar. *VALUES*, 3(2). e-ISSN: 2721-6810.
- Flippo, E. B. (2022). *Personel management (Manajemen personalia) (7th ed., Vol. II; A. S., Trans.)*. Erlangga.
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan nomei, merdeka belajar kampus merdeka*.
- Gomes, & Majia. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (2nd ed.)*. BPFE.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142-160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika*, 45(8), 1–10.
- Kristiani, D. A., Pradhawati, A., & Wijayanto, A. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja personel (Studi pada personel operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Jurnal Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1-7.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27-36.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, Syafi'i, B., & Bramastyo, K. N. R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Purnomo, A. E., & Suprpto, W. (2018). Analisa motivasi kerja dan pelatihan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja karyawan pada PT. Musayu Primatama Raya. *Jurnal AGORA*, 3(2).

Putri, C. N., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). Analysis of work motivation, work discipline, job satisfaction, and job loyalty to the performance of employees of PT. Matahari Department Store East Jakarta. *Journal Syntax Admiration*, 4(4), 2722-7782 | e-ISSN 2722-5356.

Sholeh, A., & others. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96.

Soemantri, I., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1-10.

Sutopo, H. B. (2019). Pengantar penelitian kualitatif. Universitas Sebelas Maret Press.