



Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel Satsamapta Polres Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karir

Woro Utari¹, Chamariyah², Dendi Apriliyanto Handika Putra³

¹⁻³ Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: woroutari@uwp.ac.id¹, chamariyahmm@gmail.com², handiputra92@gmail.com³

Abstract. Dendy Apriliyanto Handika Pratama, 2025 . *Influence Ability Work To Performance SATSAMAPTA personnel of the Police Pamekasan . Postgraduate Program of Wijaya Putra University, Surabaya. Based on its approach, this research is included in the type of explanatory research . The research sample was 80 respondents. The purpose of this research is 1) To test And analyze influence significant ability Work on performance SATSAMAPTA personnel of the Police Pamekasan . 2) For test And analyze influence significant ability Work towards development career SATSAMAPTA personnel of the Police Pamekasan . 3) For test And analyze influence significant development career on performance SATSAMAPTA personnel of the Police Pamekasan. 4) For test And analyze influence significant ability Work on performance SATSAMAPTA personnel of the Police Mediated Pamekasan by development career. The research results show that: 1) ability Work influential sword significant on performance SATSAMAPTA personnel of the Police The city of Pamekasan with mark original sample of 0.236. 2) ability Work influential positive significant towards development career SATSAMAPTA personnel of the Police The city of Pamekasan with mark original sample of 0.483. 3) development career influential positive significant on performance SATSAMAPTA personnel of the Police The city of Pamekasan with mark original sample of 0.432. 4) ability Work influential positive significant on performance SATSAMAPTA personnel of the Police Mediated Pamekasan by development career with mark original sample of 0.209.*

Keywords: Work Ability, Career Development, Personnel Performance.

Abstrak. Dendy Apriliyanto Handika Pratama, 2025. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel SATSAMAPTA Kepolisian Pamekasan. Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra, Surabaya. Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan. Sampel penelitian sebanyak 80 responden. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Personel SATSAMAPTA Kepolisian Pamekasan. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan Kemampuan Kerja terhadap Pengembangan Karir Personel SATSAMAPTA Kepolisian Pamekasan. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Personel SATSAMAPTA Kepolisian Pamekasan. 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Personel SATSAMAPTA Kepolisian Pamekasan melalui Pengembangan Karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel SATSAMAPTA Kepolisian Kota Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,236. 2) Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir Personel SATSAMAPTA Kepolisian Kota Pamekasan dengan nilai sampel awal sebesar 0,483. 3) Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personel SATSAMAPTA Kepolisian Kota Pamekasan dengan nilai sampel awal sebesar 0,432. 4) Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personel SATSAMAPTA Kepolisian Kota Pamekasan melalui Pengembangan Karir dengan nilai sampel awal sebesar 0,209.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Personel.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi kerja sumber daya manusia yang ada di organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal (Afandi, 2018). Apabila keinginan dan tujuan organisasi dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap jerih payahnya

mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang diperjuangkannya selama ini. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing yaitu dengan cara melalui peningkatan kemampuan manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Saat ini perubahan lingkungan yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini menerangkan bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja lebih baik dimasa depan serta organisasi harus lebih memperhatikan SDM (personel) dibandingkan unsur lain. Dengan demikian semangat kerja yang meningkat diterapkan organisasi akan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Astuti, 2019).

SATSAMAPTA Polres Pamekasan merupakan organisasi pemerintah dibawah naungan Kepolisian Republik Indonesia, berdasarkan Pasal 55 ayat 2 Perkap Polri Nomor 23 Tahun 2010 memiliki tugas dan tanggung jawab Turjawali, pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, pengamanan objek vital, pengamanan TPTKP, penanganan tipiring, pengendalian masya dan pengamanan markas. Dalam mewujudkan tugas-tugas tersebut hingga saat ini personel SATSAMAPTA dituntut untuk pula untuk peka dan kompetitif dalam menjalankan tugas pekerjaan untuk lebih ditingkatkan.

Kinerja personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan sebagai subjek penelitian ini dituntut senantiasa bekerja lebih optimal dan mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan dengan kondusif dan penuh tanggung jawab. Kinerja personel adalah *penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi*. Kinerja seorang personel tidak lepas dari keberhasilan personel saat melakukan tugas dan upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja personel dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik serta tingkat disiplin kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja organisasi di lingkup kepolisian dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia yaitu personel kepolisian itu sendiri. Dari sisi personel, kemampuan kerja dan disiplin kerja memiliki peranan penting yang mampu meningkatkan kinerja. Dari sisi personel, pengembangan karir dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidup yang tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja, yang mampu menjadi motivasi personel.

Kinerja personel atau *job performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh suatu individu (Mangkunegara, 2020). Dengan demikian kinerja personel merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang personel berdasarkan standar

yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Kinerja personel akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi.

Aktivitas manajemen SATSAMAPTA Polres Pamekasan dilakukan guna mendukung aktifitas organisasi guna membantu melancarkan tugas pekerjaan personel. Aktivitas manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan para anggota dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Tujuan dapat diwujudkan melalui keberhasilan Personel dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Beberapa faktor untuk mewujudkan tujuan organisasi Polres Pamekasan adalah meningkatkan kinerja personel melalui kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir dari semua unsur organisasi. Untuk dapat mewujudkan harapan dan keinginan tersebut diatas, ternyata sulit untuk dipenuhi sehingga terjadi masalah masih rendahnya kinerja personel Polres Pamekasan yang telah ditunjukkan yang akhirnya berdampak banyaknya permasalahan yang terjadi di lapangan kurang tertangani secara optimal.

Siagian, (2020:198), menyatakan bahwa tuntutan yang terasa kuat untuk pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul beberapa alasan, yaitu: 1) Pengetahuan personel yang perlu pemutakhiran, 2) Kadaluarsa dan keterampilan personel, terjadi apabila pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman, 3) Tidak dapat disangkal lagi bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai budaya. Agar tetap mampu bersaing, semua personel mutlak memahami perubahan yang terjadi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Seperti misalnya: pola kerja, cara berpikir, cara bertindak dan dalam hal kemampuan.

Peningkatan keterampilan, perubahan sikap, perilaku, serta dapat mengatasi kekurangan-kekurangan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja personel melalui kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir merupakan upaya peningkatan sumber daya manusia guna menunjang kebutuhan organisasi dimasa depan dalam membangun personel yang memiliki kinerja bagus dan mampu meningkatkan kompetensinya.

Tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan personel. Agar kinerja meningkat, maka seorang pimpinan harus membuat bawahan merasa mereka juga merupakan bagian dari pencapaian keberhasilan tujuan dasar dari organisasi dimana mereka sebagai anggotanya. Dengan demikian kedudukan personel di dalam sebuah organisasi adalah sangat penting. Dalam hal ini faktor-faktor yang harus di pandang berpengaruh terhadap kinerja

personel adalah faktor-faktor internal individu personel yang meliputi kemampuan kerja, disiplin kerja yang telah terbentuk.

Kinerja personel merupakan hasil kerja personel yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja personel yang baik adalah hasil kerja personel yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Upaya peningkatan kinerja personel juga bisa dilakukan dengan adanya kemampuan kerja. Kemampuan kerja sangat penting bagi organisasi karena kemampuan kerja merupakan salah satu faktor utama bagi anggota organisasi dengan personel untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu upaya yang bertujuan mewujudkan kinerja semakin optimal bisa melalui faktor kemampuan kerja. Kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi, ini harus terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif. Kemampuan kerja (*Competencies*) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang.

Siagian, (2020:72) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami organisasi ditentukan oleh kualitas kemampuan manajerial yang dimiliki seseorang yang dipercayai memimpin organisasi itu. Peningkatan kemampuan kerja personel akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja personel Polres Pamekasan merupakan tantangan manajemen Polres Pamekasan yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan namun ada juga yang bisa meningkat seiring berjalannya waktu.

Kemampuan erat kaitannya dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 2018). Menurut Robbins (2019), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga seseorang dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan organisasi harus memperhatikan pengembangan karir setiap personel. Pengembangan karier merupakan hal yang sangat diharapkan oleh personel. Pengembangan karier dapat dilakukan pimpinan organisasi. Pengembangan karier bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral personel supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karier dari seorang personel perlu dilakukan karena seorang personel bekerja dalam suatu perusahaan/organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik. Pengembangan karier yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja personel dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengembangan karier merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Dengan adanya pengembangan karier, mengurangi kejenuhan kerja serta adanya suasana baru, dengan pengembangan karier berdampak sehingga personel berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Balbed & Sintaasih, 2019). Pengembangan karier yang didukung oleh organisasi, mengharapkan adanya umpan balik dari personel berupa kinerja yang baik. Menurut Marwansyah (2019:208) pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Berdasarkan kajian empiris para peneliti sebelumnya yang mengkaji tentang kemampuan kerja hubungannya terhadap peningkatan kinerja menjadi topik bahasan penelitian ini serta menjadi ketertarikan peneliti untuk membuktikan apakah benar seperti itu jika diimplementasikan di lapangan dikaitkan dengan studi empiris penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Dewi, *et al.*, (2023), yang mengkaji hubungan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja. hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh yang positif signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian

terdahulu yang sama-sama mengkaji tentang pengaruh hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja, yaitu dilakukan oleh Sekartini, (2018), yang mengkaji tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian Sekartini, (2018), bertolak belakang dengan penelitian pendahulunya Dewi, *et al.*, (2023), yaitu menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian Dewi, *et al.*, (2023), dan Sekartini, (2018) menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan observasi lebih lanjut dan melakukan penelitian lanjutan Karena hal ini merupakan *gab reseach* yang menarik untuk dilakukan penelitian ulang serta menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan.

Dilihat dari sisi pengembangan karier, pengembangan karier bertujuan mmbantu dalam pncapaian kinerja individu dan organisasi semakin lebih baikkemuian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, serta membantu seseorang menyadari kemampuan potensi mereka. Sebagai gambaran, orang bisa sangat bisa menyelesaikan pekerjaan dan bekerja secara efisien dan efektif tanpa tergantung pada orang lain karena telah mengikuti program-program pengembangan karier. Pengembangan karier dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada peningkatan kinerja seseorang. Kajian hubungan pengembangan karir terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti. Studi empiris peneliti terdahulu Wahyudi, (2021), temuan penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain penelitian yang sama dilakukan oleh Nuriyah, *et al.*, (2022), ditemukan hasil yang bertolak belakang yaitu pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian/*Gab reseach* tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengembangan karir hubungannya dengan kinerja personel di lingkup SATSAMAPTA Polres Pamekasan. Sebagai objek penelitian pada penelitian yang akan dilakukan adalah personel di lingkungan organisasi tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja personel.

Mengacu pada hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan untuk menguji variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja personel di SATSAMAPTA Polres Pamekasan yang belum meningkat secara optimal. Hasil penelitian terdahulu yang dijadikan landasan penelitian ini belum ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan secara bersama-sama keterkaitan kemampuan kerja terhadap kineja melalui pengembangan karir; dan keterkaitan kemampuan kerja dan disiplin terhadap kineja personel di SATSAMAPTA Polres Pamekasan melalui pengembangan karier. Hal ini merupakan *urgency* penelitian serta *novelty*

penelitian yang akan dilakukan. Urgensi penelitian merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan karena merupakan keterbaruan penelitian dan menjadi sumbangan konseptual baru model penelitian yang akan datang. Diharapkan adanya penelitian ini merupakan *novelty* untuk memberikan kontribusi perkembangan ilmu yang memiliki kekhas-an tersendiri dengan mengambil objek penelitian yang berbeda serta sampel yang berbeda.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada SATSAMAPTA Polres Pamekasan, terdapat fenomena bahwa kinerja personel belum tercapai maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini dikarenakan target kerja banyak tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan serta kurang giatnya personel dalam menjalankan tugasnya/kurang disiplin. Selain disebabkan oleh disiplin kerja, terdapat factor lain yang menyebabkan kinerja tidak sesuai harapan yaitu diduga karena dipengaruhi oleh rendahnya kemampuan kerja, rendahnya kemampuan kerja disebabkan oleh keterbatasan memperoleh pelatihan. Selain rendahnya kemampuan kerja, terhambatnya pengembangan karir juga menjadi penyebab dari belum tercapainya kinerja personel. Terhambatnya pengembangan karir disebabkan oleh ketidakjujuran, kurangnya rasa ingin tahu, kurangnya *skill* dan pengetahuan, tidak memiliki tujuan yang pasti, kemampuan komunikasi yang kurang baik, serta kurang loyalnya seorang personel.

Adapun alasan dipilihnya objek penelitian yaitu pada SATSAMAPTA Polres Pamekasan selain adanya fenomena, juga dikarenakan kemudahan peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian. Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan mengambil judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karir”.

2. RUMUSAN MASALAH

Adapun tentang rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini mengacu pada latar belakang dan fenomena penelitian, meliputi:

1. Bagaimana deskripsi kemampuan kerja, pengembangan karir dan kinerja personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan?
2. Apakah kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan?
3. Apakah kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan?

4. Apakah pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan?
5. Apakah kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan yang dimediasi oleh pengembangan karir?

3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kemampuan kerja, pengembangan karir dan kinerja personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap pengembangan karir personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan yang dimediasi oleh pengembangan karir.

4. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang serta rumusan masalah, maka disusun manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat praktis
 - a. Manfaat internal
 - Bagi pimpinan Polres Pamekasan, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan strategis melalui factor: kemampuan kerja, dan pengembangan karir dalam upaya peningkatan kinerja personel agar meningkat optimal.
 - Bagi SATSAMAPTA Polres Pamekasan, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan dan refrensi dalam pembuatan rencana strategis, pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya melalui factor: kemampuan kerja, dan pengembangan karir dalam upaya peningkatan kinerja personel agar meningkat optimal.

- Bagi manajemen, hasil penelitian memberikan gambaran tentang skala prioritas yang harus diperhatikan oleh manajemen SATSAMAPTA Polres Pamekasan dalam menangani persoalan-persoalan personel yang disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap kemampuan kerja, dan pengembangan karir yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja personel.

b. Manfaat Eksternal.

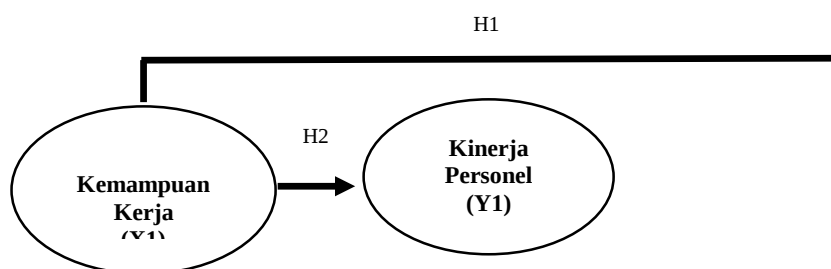
- Bagi personel, hasil penelitian ini sebagai kajian untuk mengukur tentang potensi diri dan kekurangan dalam menjalankan tugas dan mengukur target kinerjanya ditinjau dari kemampuan kerja, dan pengembangan karir.
- Bagi masyarakat, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang positif terhadap peningkatan pelayanan personel dalam rangka memberikan pelayanan, pengayoman dan perlindungan hukum.

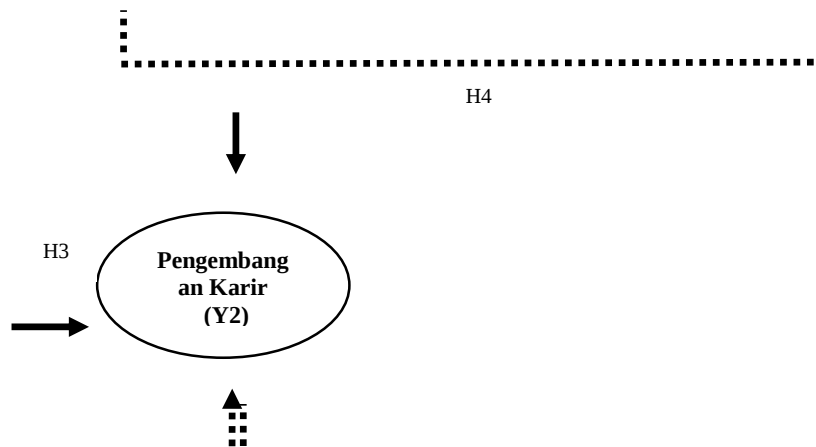
2. Manfaat teoritis (Pengembangan Ilmu).

- Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan sebagai referensi, khususnya yang tertarik memahami ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh faktor kemampuan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja personel.
- Bagi Universitas Wijaya Putra, Hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan.
- Bagi pengembang ilmu, Penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait kajian ilmu MSDM ditinjau dari faktor kemampuan kerja, pengembangan karir dan kinerja personel.

A. Kerangka Konseptual

Berdasarkan studi empiris dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan pada bahasan sebelumnya selanjutnya dituangkan dalam perumusan kerangka pemikiran. Agar perumusan tentang kerangka pemikiran penelitian mudah dipahami orang lain, maka selanjutnya dituangkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual untuk memperjelas gambaran penelitian ini. Yang ditunjukkan dalam gambar 2.1 berikut:





B. Hipotesis

Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, hipotesis sangat diperlukan. Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara, sehingga masih memerlukan pembuktian. Pembuktian yang ingin dicapai adalah sebagai upaya untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Penelitian Maharani, *et al.*, (2022), dan Dewi, *et al.*, (2023), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis pertama yaitu:

H1: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel SAT SAMAPTA Polres Pamekasan

Belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap pengembangan karir. Oleh sebab itu, hal ini temuan penelitian ini tentang hubungan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir menjadi *novelty* penelitian ini. Hipotesis kedua yaitu:

H2: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel SAT SAMAPTA Polres Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Panuntun *et al.*, (2021), dan Praja, *et al.*, (2020), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis ketiga yaitu:

H3: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel SAT SAMAPTA Polres Pamekasan.

Belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap pengembangan karir. Oleh sebab itu, hal ini temuan penelitian ini tentang hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh pengembangan karir menjadi *novelty* penelitian ini. Hipotesis keempat yaitu:

H4: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel SAT SAMAPTA Polres Pamekasan yang dimediasi oleh pengembangan karir.

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).

5. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2019), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknik analisis tertentu.

Penelitian eksplanatori dalam penelitian ini bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Adapun variabel yang dimaksud yaitu meliputi: variabel bebas yang dimaksud adalah kemampuan kerja; variabel terikat adalah kinerja personel dan *variable intervening/* mediasi yaitu pengembangan karir.

6. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1) 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	P Values	Keterangan
Kemampuan kerja → Kinerja personel	0.109	Tidak Signifikan
Kemampuan kerja → Pengembangan karir	0.000	Signifikan
Pengembangan karir → Kinerja personel	0.002	Signifikan
Kemampuan kerja → Pengembangan karir → Kinerja personel	0.003	Signifikan

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi path menunjukkan semua variabel signifikan karena nilai P-value < nilai signifikansi 0,05.

2) 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	0.109	H ₁ ditolak
Kemampuan kerja → Pengembangan karir	0.000	H ₂ diterima
Pengembangan karir → Kinerja personel	0.002	H ₃ diterima
Kemampuan kerja → Pengembangan karir → Kinerja personel	0.003	H ₄ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2025

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

1. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personel.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja personel sebesar 0.109 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi $0.109 > 0.05$, maka hipotesis 1 ditolak..

2. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap pengembangan karir.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja

terhadap pengembangan karir sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja personel

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengembangan karir terhadap kinerja personel sebesar 0.002 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, maka hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh pengembangan karir.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap pengembangan karir dan kinerja personel sebesar 0.003 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh pengembangan karir karena nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, maka hipotesis 4 diterima.

3) Uji Pengaruh Langsung

Tabel 3
Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kemampuan kerja → Kinerja personel	0.236	Pengaruh Positif
Kemampuan kerja → Pengembangan karir	0.483	Pengaruh Positif
Pengembangan karir → Kinerja personel	0.432	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa hasil pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja personel berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.236, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja personel; kemampuan kerja terhadap pengembangan karir berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.483, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap pengembangan karir; Pengembangan karir terhadap kinerja personel berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.432, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kinerja personel.

4) Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kemampuan kerja → Pengembangan karir → Kinerja personel	0.209	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa hasil analisis pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh pengembangan karir positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.209. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh pengembangan karir.

B. Pembahasan

H1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel.

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

Kemampuan kerja memberikan dampak tidak berarti terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kemampuan kerja personel yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan SATSAMAPTA Polres Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja kurang mampu meningkatkan kinerja personel dalam organisasi khususnya pada lingkungan SATSAMAPTA Polres Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel, hipotesis 1 ditolak.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani, *et al.*, (2022), dan Dewi, *et al.*, (2023), yang menjelaskan temuan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kemampuan kerja yang terbentuk di lingkungan SATSAMAPTA Polres Pamekasan berkaitan dengan pencapaian kinerja.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja personel sebesar 0.109 (Nilai signifikansi lebih dari 0.05) mencerminkan kemampuan kerja memiliki peran yang kurang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja personel.

H2.Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Pengembangan Karir

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

Kemampuan kerja berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai pengembangan karir yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kantor SATSAMAPTA Polres Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja mampu meningkatkan pengembangan karir dalam organisasi khususnya pada lingkungan Kantor SATSAMAPTA Polres Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini merupakan *novelty* penelitian. Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap pengembangan karir sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan kemampuan kerja karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

H3.Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personel

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

Pengembangan karir berdampak positif terhadap nilai-nilai yang terdapat pada kinerja personel yang telah ditetapkan organisasi khususnya di lingkungan Kantor SATSAMAPTA Polres Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir mampu menciptakan kinerja personel dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan kantor SATSAMAPTA Polres Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel, hipotesis 3 diterima.

Hubungan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja personel dikarenakan dipengaruhi oleh factor: Personel memiliki kepedulian yang baik terhadap perkembangan organisasi; Personel memiliki kepedulian yang tinggi untuk kemajuan organisasi; Pengembangan karier Personel dimaksudkan untuk peningkatan prestasi kerja; Pengembangan karier Personel berdasarkan ketentuan dan kebutuhan organisasi mewujudkan prestasi kerja; Pengembangan karier berdasarkan penilaian hasil kerja dari atasan; Pengembangan karier berdasarkan penilaian kemampuan Personel penyelesaian tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan; Personel diberi kesempatan untuk mengikuti program-

program peningkatan kemampuan kerja; dan Personel diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Panuntun *et al.*, (2021), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja hal ini didukung oleh penelitian empiris yang dilakukan oleh Praja, *et al.*, (2020), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, maka peneliti mencoba menguji dan menjelaskan kembali persamaan hubungan pengembangan karir terhadap kinerja.

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

H4.Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel yang Dimediasi oleh Pengembangan Karir

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap pengembangan karir dan kinerja personel sebesar 0.003 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dan kinerja personel karena nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

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

Pengembangan karir memediasi kemampuan kerja berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja personel yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kantor SATSAMPATA Polres Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir mampu memediasi kemampuan kerja sehingga menciptakan kinerja personel dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kantor SATSAMAPTA Polres Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel dengan pengembangan karir 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 karir sebagai variabel *intervening* sebesar 0.003 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga pengembangan karir memediasi kemampuan kerja terhadap kinerja personel karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini merupakan *novelty* penelitian. Kemampuan kerja sebenarnya telah digunakan oleh kepala SATSAMAPTA Polres Pamekasan sebagai upaya dan komitmen 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 kinerja personel tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi serta terwujudnya kinerja personel.

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). 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)

7. KESIMPULAN

1. Kemampuan kerja yang telah tertanam pada personel sesuai dengan kebutuhan SATSAMAPTA Polres Pamekasan, pengembangan karir yang disapatkan personel selama ini mampu mendorong personel bekerja secara sukarela yang berdampak pada peningkatan kinerja. Kemampuan kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja personel pada Kantor SATSAMAPTA Polres Pamekasan termasuk dalam kategori sangat baik.

2. Kemampuan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan, sehingga hipotesis pertama ditolak.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir SATSAMAPTA Polres Pamekasan, sehingga hipotesis kedua diterima.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan, sehingga hipotesis ketiga diterima.
5. Secara tidak langsung kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel SATSAMAPTA Polres Pamekasan yang dimediasi oleh pengembangan karir, sehingga hipotesis keempat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7).
- 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 Sociology*, 9, 1418–1425.
- Dewi, K., I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, UNTAG Surabaya, 23–36.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (n.d.). Pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1).
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei*, Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Halaman 1–98.
- Gibson. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-4). Jakarta: Erlangga.
- 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., & Novianto, I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- 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.

- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1).
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Nuriyah, S., Qomariyah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(1).
- Panuntun, K. B., & Djamil, M. (2021). The influence of work discipline, career development and compensation on employee performance of Protocol and Consular Directorate. [Nama Jurnal tidak disebutkan], 23(4).
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, S., Syafi'i, B. 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.
- Robbins. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Sinar Abadi.
- Sastra Praja, P. N. L. (2022). Effect of work training, work discipline, and career development on employee performance (Case study at PKF Hadiwinata Firm).
- Sekartini, N. L. (2018). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADITHA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2).
- Sholeh, A. A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, P. E., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Putri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1).
- Wahyudi, P. E., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Putri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1). (Catatan: Duplikat, hanya cantumkan sekali jika digunakan dalam daftar referensi artikel)
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.