

**PROFESIONALISME DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA PERSONI
L DENGAN KEPUASAN KARIER SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Usul Penelitian Tesis
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Rizki Aulia Pratama
NIM. 20402400623

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024

HALAMAN PERSETUJUAN
PROFESIONALISME DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA PERSONI
L DENGAN KEPUASAN KARIER SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disusun oleh:

Rizki Aulia Pratama
NIM. 20402400623

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian penelitian Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 1 Mei 2025
Pembimbing



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., [M. Si](#)
NIK. 210491028

HALAMAN PENGESAHAN
PROFESIONALISME DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA PERSONI
L DENGAN KEPUASAN KARIER SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disusun oleh:

Rizki Aulia Pratama

NIM. 20402400623

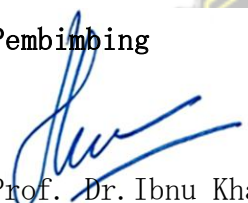
Telah dipertahankan penguji

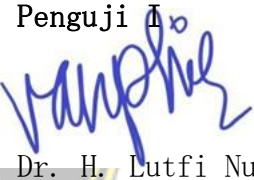
Pada tanggal, 1 Mai 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I


Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., [M. Si](#)

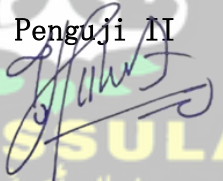

Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST,

SE, MM

NIK. 210491028

NIK. 210416055

Penguji II


Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., [M. Si](#)

NIK. 210493032

Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 1 Mai 2025

Ketua Program Studi

Manajemen




Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M. Si.

NIK 210491028



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rizki Aulia Pratama

NIM : 20402400623

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

" Profesionalisme Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Personil Dengan Kepuasan Karier Sebagai Variabel Mediasi "

merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan . Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, 1 Mai 2025




Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
NIK. 21049102

Rizki Aulia Pratama
NIM. 20402400623



LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rizki Aulia Pratama

NIM : 20402400623

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

“Profesionalisme Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Personil Dengan Kepuasan Karier Sebagai Variabel Mediasi”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 1 Mai 2025



Rizki Aulia Pratama

NIM. 20402400623



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme di tempat kerja terhadap kinerja personil, dengan kepuasan karier sebagai variabel mediasi pada personil Polres Cirebon. Profesionalisme yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja, namun dalam praktiknya masih ditemukan inkonsistensi hasil penelitian terkait hubungan tersebut, sehingga kepuasan karier diajukkan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polres Cirebon sebanyak 201 orang, dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel melalui metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup, dan dianalisis menggunakan teknik Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil serta kepuasan karier. Kepuasan karier juga berpengaruh positif terhadap kinerja, serta terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara profesionalisme dan kinerja personil. Nilai R-square yang tinggi pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang baik terhadap fenomena yang diteliti.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan profesionalisme harus disertai dengan upaya menciptakan kepuasan karier, baik melalui kebijakan organisasi yang adil, hubungan kerja yang sehat, maupun pengembangan karier yang jelas. Kombinasi antara profesionalisme yang kuat dan kepuasan karier yang tinggi akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja personil secara menyeluruh.

Kata Kunci: Profesionalisme, Kinerja Personil, Kepuasan Karier, Polres Cirebon, PLS.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of professionalism in the workplace on personnel performance, with career satisfaction as a mediating variable in Cirebon Police personnel. High professionalism is believed to encourage performance improvement, but in practice there are still inconsistencies in research results related to these relationships, so career satisfaction is proposed as a mediating variable. This study uses a quantitative approach with an explanatory research method. The population in this study is all Cirebon Police personnel as many as 201 people, and all of them are used as samples through the census method. Data collection was carried out through a closed questionnaire, and analyzed using the Partial Least Square (PLS) technique.

The results of the study show that professionalism in the workplace has a positive and significant effect on personnel performance and career satisfaction. Career satisfaction also has a positive effect on performance, and has been shown to significantly mediate the relationship between professionalism and personnel performance. The high R-square value of each variable indicates that the research model has a good ability to explain the phenomenon being studied.

These findings imply that improving professionalism must be accompanied by efforts to create career satisfaction, either through fair organizational policies, healthy employment relationships, and clear career development. The combination of strong professionalism and high career satisfaction will contribute significantly to the overall improvement of personnel performance.

Keywords: Professionalism, Personnel Performance, Career Satisfaction, Cirebon Police, PLS.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis.
2. Dr. H. Asyhari SE MM selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M. Si selaku Ketua Program Magis

ter Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan pembelajaran.
5. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
6. Istri tercinta, kedua Orang Tua, anak - anak, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
7. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/

Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, 1 Mei 2025



Rizki Aulia Pratama
NIM. 20402400623



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1. 1.	12
1. 2.	15
1. 3.	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5

2.1. 17

2.2. 19

2.3. 21

2.4. 24

2.5. 27

BAB III METODE PENELITIAN

13

3.1 28

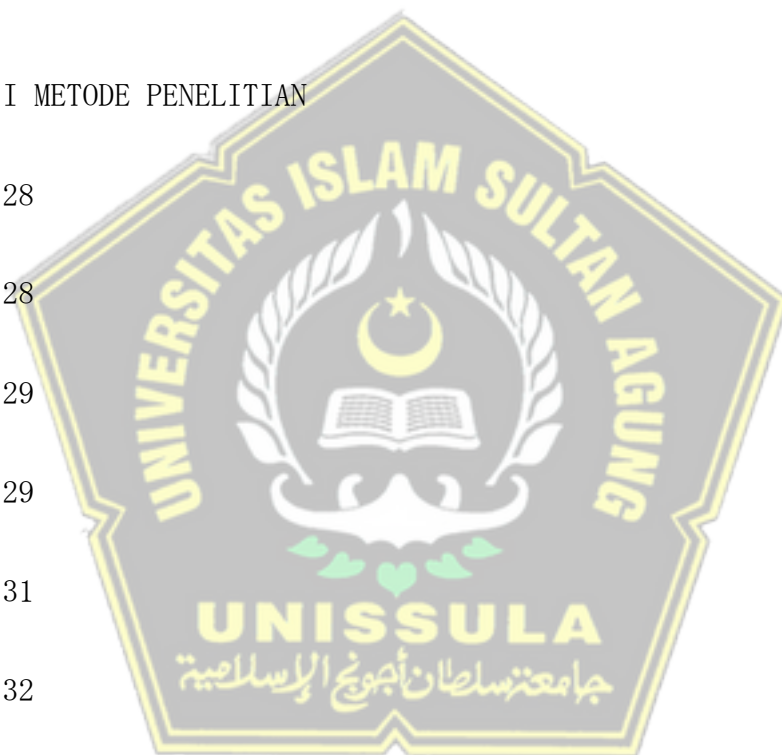
3.2 28

3.3 29

3.4 29

3.5 31

3.6 32



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

27

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian..... 27

4.1.1 Gambaran Umum Responden..... 27

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel..... 29

4.2 Hasil Penelitian..... 35

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)..... 35

4.2.2 Hasil Inner Model.....	39
4.2.3 Indirect Effect.....	40
4.2.4 Pengujian Hipotesis.....	42
4.2.5 R Square.....	45
4.3 Pembahasan.....	46
4.3.1 Pengaruh Kompetensi professional Terhadap Kinerja Person il.....	46
4.3.2 Pengaruh Kompetensi professional Terhadap Kepuasan karie r.....	48
4.3.3 Pengaruh Kepuasan karier Terhadap Kinerja Personil...	49
BAB V PENUTUP	51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Implikasi Manajerial.....	52
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	53
5.4 Agenda penelitian mendatang.....	53
DAFTAR PUSTAKA	54

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian	16
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	27
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Kompetensi professional	30
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Kepuasan karier	32
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kinerja Personil	34
Tabel 4. 5 Pengukuran Reflektif	36
Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity	36
Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability	36
Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients	39
Tabel 4. 9 Indirect Effect	41
Tabel 4. 10 R Square	45
DAFTAR GAMBAR	
Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	12

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Polri berfungsi sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum. Masyarakat mengharapkan kepolisian tidak hanya mampu menanggulangi kejahatan, tetapi juga memberikan rasa aman, melayani dengan profesionalisme tinggi, serta berperan aktif dalam pencegahan konflik sosial. Harapan tersebut mencakup pelayanan yang cepat, adil, dan transparan, di mana kepolisian harus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan keadilan dan perlindungan. Besarnya tanggung jawab yang diemban oleh Polri mencakup tidak hanya penegakan hukum, tetapi juga peran penting dalam menjaga kedamaian sosial, membangun kepercayaan publik, dan menjaga stabilitas negara (Muradi, 2018). Oleh karena itu, Polri harus terus mengembangkan diri dan beradaptasi dengan perubahan zaman agar dapat memenuhi harapan masyarakat secara efektif.

Profesionalisme mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk bertindak secara etis dan bertanggung jawab dalam lingkungan kerja dan di luar lingkungan kerja (Gaussyah, 2012). Hal ini termasuk kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab dan tepat waktu, serta menunjukkan integritas dalam setiap tindakan. I

integritas sering kali terkait dengan karakter dan moral seseorang. Penting bagi karyawan untuk dapat memisahkan urusan pribadi dan profesional, serta mengelola emosi dan pikiran mereka dengan baik dalam konteks pekerjaan (Rosmi & Syamsir, 2020).

Profesionalisme personel kepolisian dalam menjalankan perannya sangat penting untuk memastikan keberhasilan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Muradi, 2018). Profesionalisme ini tercermin dalam keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang dimiliki oleh setiap anggota Polri dalam menjalankan tugasnya (Indriyanto, 2017). Mereka diharapkan memiliki kemampuan teknis yang mumpuni, seperti dalam penyelidikan, penanganan kriminalitas, dan pengelolaan situasi darurat, serta kemampuan interpersonal yang baik untuk berinteraksi dengan masyarakat (Tinggi et al., 2019). Selain itu, sikap yang objektif, adil, dan tidak memihak sangat diperlukan agar kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian tetap terjaga (Heri, 2019). Dengan memegang teguh kode etik, disiplin, dan integritas, personel kepolisian akan mampu melaksanakan tugasnya secara optimal, mendukung terciptanya lingkungan yang aman, serta memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Penelitian terkait peran professionalism terhadap kinerja masih menunjukkan banyak kontroversi dan menyisakan gap yang menarik

untuk diteliti. Diantaranya adalah hasil penelitian (Ichsan & Nasution, 2022) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja namun hasil ini berbeda dengan hasil penelitian (Daniro et al., 2023). Gap penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat gap yang menarik untuk diteliti. Sehingga untuk menengahi gap tersebut maka kepuasan karir diajukan sebagai mediasi.

Peran kepuasan karir PERSONIL (Sumber Daya Manusia) memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja dan pencapaian organisasi (Matsuo, 2020). Ketika PERSONIL merasa puas dengan karir mereka, hal itu dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Febrianti et al., 2020). Ketika karyawan merasa puas dengan karir mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal dan berkinerja tinggi dalam mencapai tujuan organisasi (Wau & Purwanto, 2021). Selain itu, kepuasan karir juga dapat membantu dalam mempertahankan PERSONIL yang berkualitas tinggi, mengurangi turnover, dan meningkatkan retensi karyawan yang berharga (Raihan & Sumartik, 2022). Dengan demikian, peran kepuasan karir PERSONIL memiliki dampak positif pada produktivitas, kualitas layanan, dan kinerja keseluruhan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks tersebut, maka pertanyaan penelitian yang timbul adalah tentang bagaimana profesionalisme kerja dapat memengaruhi kinerja personil dengan kepuasan karier sebagai faktor mediasi. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat profesionalisme kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Personil?
2. Bagaimana tingkat profesionalisme kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karier?
3. Bagaimana kepuasan karier berpengaruh terhadap kinerja personil?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dirumuskan maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja personil.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kepuasan karier.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan karir terhadap kinerja personil.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan secara teoritis hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dalam bidang manajemen sumberdaya manusia dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Diharapkan secara praktis dari penelitian ini berguna untuk para *stakeholder* yang ingin mengetahui peran profesionalisme kerja terhadap peningkatan kinerja personil.

- 1.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel - variabel penelitian mencakup kompetensi profesional, kepuasan karir dan kinerja PERSONIL. Masing - masing variabel menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis diajukan dalam penelitian yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

2.1. Kinerja Personil

Secara luas, kinerja merupakan hasil dari upaya yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing di dalam organisasi (Bakirova Oynura, 2022). Definisi ini menekankan pentingnya pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang sah dan sesuai dengan standar moral dan etika. Kinerja PERSONIL, dalam konteks ini, menjadi kunci dalam menjaga keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

Mangkunegara mendefinisikan kinerja PERSONIL sebagai aspek kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang diberikan oleh seorang individu atau tim kerja dalam periode waktu tertentu (Mangkunegara

ra, 2015). Hal ini mencerminkan efektivitas dari upaya yang dilakukan oleh PERSONIL untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja yang disebutkan oleh Robbins (2016) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, organisasi dapat memahami sejauh mana karyawan telah mencapai target yang ditetapkan.

Pemahaman yang baik tentang kinerja PERSONIL tidak hanya memberikan gambaran tentang pencapaian individu, tetapi juga membantu dalam mengevaluasi keseluruhan kesehatan dan kinerja organisasi (Wardayati, 2019). Dengan memastikan bahwa karyawan tidak hanya mencapai target, tetapi juga melakukannya dengan standar yang tinggi dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi, organisasi dapat memastikan pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Ini menunjukkan betapa pentingnya profesionalisme dan motivasi intrinsik serta ekstrinsik dalam mendorong kinerja yang optimal dalam lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja personil adalah hasil kerja personil kepolisian baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut adalah: (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur

ur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan; (c) ketepatan waktu, dapat diukur dengan pencapaian waktu yang dicapai dalam melaksanakan kerja (Robbins, S. P., & Judge, 2013).

2.2. Kompetensi Profesional

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia kompetensi dapat didefinisikan sebagai kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Namun, pengertian dasar dari kompetensi meliputi kemampuan atau kecakapan yang mencakup berbagai hal, mulai dari pengulangan fakta dan konsep hingga ketrampilan motorik tingkat lanjut dan perilaku pembelajaran serta nilai profesional (Muxammad & Usibjonovich, 2022).

Kompetensi mencerminkan karakteristik yang menonjol dari seseorang, yang tercermin dalam cara berperilaku dan berpikir dalam berbagai situasi, dan biasanya berlangsung dalam jangka waktu yang lama (Santoso et al., 2020). Dengan demikian, kompetensi tidak hanya meliputi keterampilan teknis, tetapi juga aspek-aspek seperti sikap, nilai, dan pengetahuan.

Spencer dan Spencer (Spencer, L & Spencer, S, 1993) mengidentifikasi lima karakteristik utama dari kompetensi:

- 1) Motif, yang merupakan dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk bertindak.

- 2) Sifat, yang mencakup reaksi yang konsisten terhadap situasi tertentu.
- 3) Konsep diri, yang mencakup sikap, nilai, dan citra diri seseorang.
- 4) Pengetahuan, yang merupakan informasi yang dimiliki seseorang di bidang tertentu.
- 5) Keterampilan, yang mencakup kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan aspek fisik dan mental.

Dalam perspektif *Resource-Based View* (RBV), "sumber daya" didefinisikan sebagai aset yang memiliki nilai strategis tinggi, yang memiliki empat karakteristik utama: berharga, langka, sulit untuk ditiru, dan tidak dapat digantikan. Aset dianggap berharga jika dapat memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan bagi organisasi. Sumber daya dikatakan langka jika tidak mudah ditemukan atau dimiliki oleh banyak pesaing. Selain itu, sumber daya yang tidak dapat ditiru adalah yang sulit untuk direplikasi oleh pesaing karena kompleksitas atau faktor unik yang menyertainya. Terakhir, jika sebuah sumber daya tidak memiliki pengganti yang sebanding, maka ia dianggap tidak tergantikan. Kombinasi dari keempat karakteristik ini menjadikan sumber daya sebagai basis utama dalam membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Dengan menggabungkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan serangkaian penguasaan yang mencakup kemampuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dipahami, dan dikuasai oleh seseorang. Kompetensi ini bersumber dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman individu, yang kemudian memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara profesional. Indikator yang digunakan adalah indikator yang dikembangkan oleh Barney, 1996). Indikator yang digunakan adalah indikator yang dikembangkan oleh Barney, 1996). Indikator yang digunakan adalah indikator yang dikembangkan oleh Barney, 1996). Indikator yang digunakan adalah indikator yang dikembangkan oleh Barney, 1996).

2.3. Kepuasan karier

Kepuasan karier merupakan framing lain dari kepuasan kerja (Hussain & Mohamed, 2011). Kepuasan karier didefinisikan sebagai perasaan senang dan pencapaian yang dirasakan dalam pekerjaan ketika mengetahui bahwa pekerjaan tersebut layak dilakukan (Bernarto et al., 2020). Kepuasan karier juga didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan memberi perasaan puas (Penconek et al., 2021). Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kesenangan atau kebahagiaan yang dirasakan individu dalam pekerjaan mereka (Lambert et al., 2016).

Kepuasan karir dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sifat pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, budaya perusahaan

, dan hubungan karyawan dengan rekan kerja mereka (Lambert et al., 2016). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dengan pekerjaan mereka (Demir, 2020). Kepuasan karir melampaui tugas-tugas harian mereka untuk mencakup kepuasan dengan anggota tim/pimpinan, kepuasan dengan kebijakan organisasi, dan dampak pekerjaan mereka pada kehidupan pribadi karyawan (Li et al., 2020).

Kepuasan kerja adalah seberapa banyak kesenangan atau pemenuhan yang didapatkan dari pekerjaan (Rugaiyah et al., 2018). Selain dari tugas-tugas harian pekerjaan, ini mencakup faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, manfaat karyawan, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, dan apakah karyawan merasa dihargai dan didengarkan (Smith & Shields, 2013).

Definisi kepuasan karir adalah bahwa kepuasan karir mencakup perasaan senang, pencapaian, dan kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya (Taheri et al., 2020). Kepuasan karir juga mencakup hubungan antara pekerja dengan lingkungan kerja, rekan kerja, manajemen, dan budaya organisasi, serta dampak pekerjaan tersebut terhadap kehidupan pribadi karyawan (Alam & Asim, 2019). Dengan kata lain, kepuasan karir mencakup sejumlah faktor yang melampaui sekadar gaji atau aspek material lainnya, melibatkan aspek

-aspek psikologis, emosional, dan sosial dari pengalaman kerja individu (Jiang et al., 2019).

Kepuasan karier personel kepolisian adalah tingkat penerimaan dan penghargaan yang dirasakan oleh seorang anggota kepolisian terhadap pekerjaannya. Ini mencakup sejauh mana seorang polisi merasa puas dengan tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang dimilikinya. Kepuasan karier tidak hanya terkait dengan aspek materi, seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup faktor-faktor non-materi seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan diri, hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi. Dengan kata lain, kepuasan karier mencerminkan sejauh mana seorang polisi merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memberikan makna dan kepuasan dalam hidupnya.

Sehingga disimpulkan bahwa kepuasan karier personil kepolisian mencakup perasaan senang, pencapaian, dan kepuasan yang dirasakan personil kepolisian terhadap pencapaian dalam pekerjaannya. Indikator kepuasan karir yang digunakan adalah kepuasan dengan anggota tim/pimpinan, kepuasan dengan kebijakan organisasi, dan dampak pekerjaan mereka pada kehidupan pribadi karyawan (Taheri et al., 2020).

2.4. Pengaruh antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja personil.

Perilaku professional terbukti memiliki peran dalam meningkatkan kinerja (Rahmaniah et al., 2023). Peneliti lain mengkonfirmasi hasil tersebut dengan membuktikan bahwa perilaku professional akan mendukung kinerja (Ichsan & Nasution, 2022). Demikian juga dengan (Indriyanto, 2017) yang menyatakan bahwa kinerja optimal merupakan wujud dari profesionalisme.

Beda halnya penelitian yang dilakukan oleh Fitriah (2023) Kompetensi Profesional (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena disebabkan oleh salah satu faktor yaitu rentan usia diatas 40 tahun sehingga rata-rata penguasaan SDMnya dibidang IT masih rendah.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin baik kompetensi profesional akan semakin baik kinerja personil

2.4.2. Pengaruh Profesionalisme terhadap kepuasan karir.

Kompetensi profesional merupakan dua faktor yang berpengaruh besar terhadap kepuasan karir karyawan (Asnoni et al., 2021). PERSONIL dengan kperilaku dan ompetensi profesional yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang cenderung lebih tinggi (Ikhsan et al., 2019). Karyawan yang merasa mampu dan kompeten dalam melakukan pekerjaan mereka akan merasa lebih puas dengan karir mereka (Hajiali et al., 2022). Mereka akan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja (Schüler et al., 2010).

Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Meidita (2019) kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan, karena kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia dalam dirinya juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Padli (2023) Kompetensi kurang memberikan kontribusi nyata dan berarti terhadap kepuasan kerja, Artinya meskipun sudah memiliki kompetensi yang baik namun tetap saja tidak mampu membuat kepuasan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan .

H2 : Semakin tinggi kompetensi profesional akan semakin tinggi kepuasan karir

2.4.3. Pengaruh kepuasan karir terhadap kinerja personil.

Karyawan dengan kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wahyudi, 2018). Dengan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Di sisi lain, Herzberg menyajikan Teori Dual-Faktor yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua dimensi yang berbeda dan independen (Bundtzen, 2020; House & Wigdor, 1967). Teori ini menyoroti pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, berdedikasi, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat membantu dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi, mengurangi turnover, dan meningkatkan retensi tenaga kerja (Ngun, 2022).

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap organisasi dan lingkungannya (Hartika et al., 2023; Loan, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasional dan mengurangi perilaku kontra-produktif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi

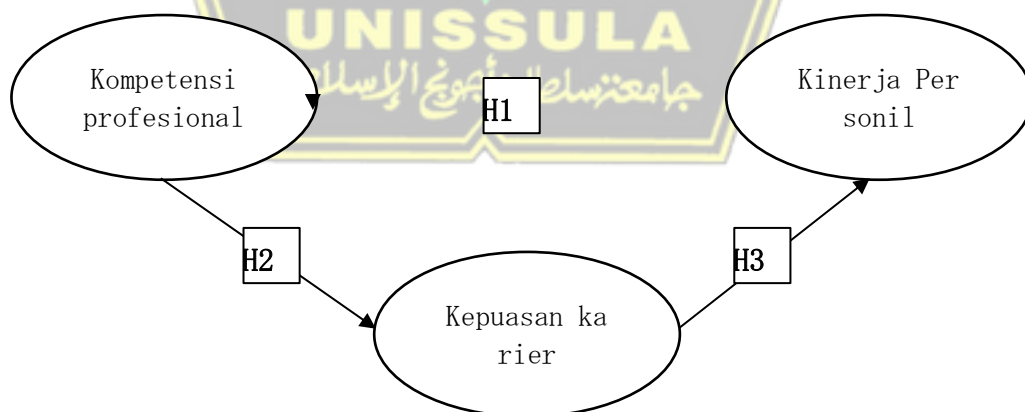
i (Lambert et al., 2016). Karyawan yang merasa puas dengan karier mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas keseluruhan (Arif et al., 2019).

Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Fauziek (2021) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H3 : Semakin tinggi kepuasan akan karir yang dicapai akan semakin tinggi kinerjanya

2.5. Model Empirik Penelitian

Model empiric yang diajukan dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian eksplanatory research yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh Kompetensi profesional PERSONIL, kepuasan karir dan kinerja personil.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil pada Polres Cirebon sejumlah 201 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan obyek penelitian (Sugiyono, 1999). Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi serta jumlahnya lebih sedikit dari jumlah populasinya. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yang berarti jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : profesionalisme personil, kepuasan karir dan kinerja personil. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi data statistic PERSONIL, data dan referensi yang berkaitan dengan studi ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variabel penelitian profesionalisme personal, kepuasan karir dan kinerja personal.

Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
--------------------------------	---	---	---	---	---	--------------------------

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa :

- a. Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian.
- b. Literature berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian ini mencakup profesionalisme personil, kepuasan karir dan kinerja personil. Adapun masing-masing indikator nampak pada table 3.1

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja Personil Hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut adalah:	1. Kualitas hasil 2. Kuantitas hasil pekerjaan, 3. ketepatan waktu,	Skala Likert 1 s/d 5
2.	Kompetensi profesional serangkaian penguasaan yang mencakup kemampuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dipahami, dan dikuasai oleh seseorang.	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep Diri 4. Pengetahuan	Skala Likert 1 s/d 5
3.	Kepuasan karier perasaan senang, pencapaian, dan kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pencapaian dalam pekerjaannya.	1. Kepuasan dengan anggota tim/pimpinan, 2. Kepuasan dengan kebijakan organisasi, 3. Dampak pekerjaan mereka pada kehidupan pribadi karyawan.	Skala Likert 1 s/d 5

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian (Umar, 2012).

Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisa non statistik untuk menganalisis data kualitatif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, grafik / angka-angka berdasarkan hasil jawaban

ban responden terhadap variabel penelitian kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

3.6.2 Analisis Uji *Partial Least Square*

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kuasalita/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang powerful, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *resi*

dual variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (Partial Least Square) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.3. Analisa model Partial Least Square

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan kontruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Hengky (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran kontruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan kontruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai *Root Of Average Variance Extracted* (AVE) setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap kontruk lebih besar daripada nilai korelasi antar

a kontrik dengan kontruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali dan Hengky, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$\frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan :

AVE : Rerata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang di estimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

λ : Melambangkan standarize loading factor dan i adalah jumlah indikator.

3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang mana mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau s

kor jomponen dengan skor kontruk) indikator-indikator yang mengukur kontruk tersebut. (Hair et al, 2016) menggunakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40 dianggap lebih baik, dan untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 , *cummunality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap kontruk lebih besar daripada korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model (Chin, Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).

4. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

5. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*

$f^2 > 0.5$. Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Sedangkan untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji indikator formatif yaitu:

a. Uji *Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan kontruknya harus signifikan.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multikolineritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 - 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolineritas.

6. Analisa *Inner Model*

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien

ien parameter jalur structural (Stone, 1974; Geisser, 1975). Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai (R^2), pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q^2 kurang dari nol (0), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, dia

sumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$Y = b_1X_1 + e$$

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2y_1 + e$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregasi dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), s

edangkan ζ merupakan residual dan β dan i adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*)

Inner model diukur menggunakan *R-square* variable laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevance* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q\text{-square} > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, **sebaliknya jika nilai $Q\text{-square} \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.** Perhitungan $Q\text{-Square}$ dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2)\dots\dots(1-R_p^2)$$

Dimana $(1-R_1^2)(1-R_2^2)\dots\dots(1-R_p^2)$ adalah *R-square* eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan *R-Square* untuk konstruk endogen (dependen), *Q-square* test untuk relevansi prediktif, *t*-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

7. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah langkah pengujiannya adalah :

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : \beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

2) Menentukan level of significance : $\alpha = 0,05$ dengan

$Df = (n-k)$

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 diterima bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

4) Perhitungan nilai t :

a) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

8. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit realibility* untuk blok indikator. Model strukrur alat auinner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

9. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk $\alpha = 0,05$ nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. U

ntuk menolak atau menerima hiootesis menggunakan probabi
litas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Anggota Personil Polres Cirebon. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yaitu dengan mendatangi para pelanggan serta penyebaran tidak langsung yaitu dengan menggunakan media internet melalui Google Form sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 201 responden. Untuk mengetahui gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	172	85,57%
	Perempuan	29	14,43%
Usia responden	19 - 24 tahun	24	11,94%
	25 - 30 tahun	58	28,86%
	31 - 35 tahun	72	35,82%
	> 36 tahun	47	23,38%
Tingkat pendidikan	SMA	43	21,39%
	Diploma (D3)	59	29,35%
	Sarjana (S1) Magister (S2)	85	42,29%
		14	6,97%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.1 hasil survei terhadap personel kepolisian di Polres Cirebon, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 172 orang atau sebesar 85,57% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 29 orang atau 14,43%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi personel Polres Cirebon masih didominasi oleh laki-laki, yang merupakan fenomena umum dalam struktur keanggotaan institusi kepolisian.

Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 72 orang atau 35,82% dari total responden. Kelompok usia ini diikuti oleh responden berusia 25-30 tahun sebanyak 58 orang (28,86%) dan kelompok usia >36 tahun sebanyak 47 orang (23,38%). Sementara itu, responden yang berusia 19-24 tahun berjumlah 24 orang atau sebesar 11,94%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas personel Polres Cirebon berada pada kelompok usia produktif, yakni 25 hingga 35 tahun, yang umumnya memiliki tingkat kesiapan fisik dan mental yang optimal untuk menjalankan tugas-tugas kepolisian.

Terkait dengan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 85 orang atau 42,29%, diikuti oleh lulusan Diploma (D3) sebanyak 59 orang (29,35

%), dan lulusan SMA sebanyak 43 orang (21,39%). Sementara itu, hanya 14 orang (6,97%) yang memiliki tingkat pendidikan Magister (S2). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar personel memiliki tingkat pendidikan menengah hingga tinggi, yang mencerminkan kesiapan intelektual dalam mendukung pelaksanaan tugas yang kompleks dan dinamis di lingkungan kepolisian.

Berdasarkan karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas personel kepolisian yang mengikuti survei di Polres Cirebon adalah laki-laki berusia 31-35 tahun dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1). Komposisi ini mencerminkan profil personel yang berada dalam usia produktif dan memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup baik untuk mendukung peningkatan kualitas kerja, termasuk dalam hal Kompetensi profesional, Kepuasan karier, dan Kinerja Personil.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para pelanggan terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Kinerja personel, Kompetensi profesional dan Kinerja Personil. Untuk mengetahui

tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu kategori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012).

$$RS = TT - TR$$

Skala

Keterangan :

RS= Rentang Skala	Skor tertinggi = 5
TR = Skor terendah	Skor terendah = 1
TT = Skor tertinggi	

$$= \frac{5 - 1}{5 - 1} = 1,33$$

Dengan demikian intervalnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

● Interval 1 - 2,33	Kategori	Rendah
● Interval 2,34 - 3,67	Kategori	Sedang/Cukup

● Interval 3,68 - 5	Kategori	Tinggi
---------------------	----------	--------

A. Variabel Kompetensi professional

Hasil tanggapan responden mengenai Kompetensi professional, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Kompetensi professional terdiri dari 4 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Kompetensi professional

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
Kp 1	Motif	8	9	61	66	57	3.771	Tinggi
Kp 2	Sifat	9	10	74	49	59	3.692	Tinggi
Kp 3	Konsep Diri	12	10	73	50	56	3.637	Sedang
Kp 4	Pengetahuan	9	12	65	51	64	3.741	Tinggi
Rata-rata							3.710	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 Berdasarkan hasil tanggapan dari 201 responden terkait kompetensi profesional personel, diperoleh rata-rata nilai mean sebesar 3,710 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, para personel telah menunjukkan

tingkat profesionalisme yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lingkungan kerja. Indikator yang paling menonjol adalah Motif dengan nilai mean sebesar 3,771, mengindikasikan bahwa dorongan internal seperti dedikasi dan semangat kerja sudah tertanam cukup kuat di kalangan personel. Ini mencerminkan bahwa motivasi untuk bekerja secara profesional menjadi landasan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Indikator lainnya juga menunjukkan nilai yang tinggi, seperti Pengetahuan (3,741) dan Sifat (3,692), yang turut memperkuat gambaran bahwa para personel memiliki kemampuan dan karakter yang mendukung profesionalisme. Namun demikian, indikator Konsep Diri memperoleh nilai mean terendah yaitu 3,637 dan masuk dalam kategori sedang. Hal ini menandakan bahwa sebagian personel masih belum sepenuhnya memahami atau menyadari peran dan jati diri profesional mereka dalam organisasi. Rendahnya persepsi terhadap konsep diri ini dapat mempengaruhi kepercayaan diri dan konsistensi dalam menunjukkan sikap profesional di tempat kerja.

Meskipun sebagian besar indikator sudah berada dalam kategori tinggi, hasil ini tetap menyisakan ruang untuk perbaikan. Upaya untuk meningkatkan pemahaman terhadap konsep diri sebagai seorang profesional perlu menjadi perhatian, misalnya melalui program coac

hing atau mentoring. Selain itu, penguatan budaya kerja yang menekankan pada nilai-nilai integritas, tanggung jawab, dan pengembangan diri juga akan semakin mendorong personel untuk terus meningkatkan profesionalismenya. Dengan profesionalisme yang lebih merata dan kuat, kinerja personel pun diprediksi akan meningkat, terutama jika didukung oleh kepuasan karier yang memadai sebagai faktor mediasi yang memperkuat hubungan tersebut.

B. Variabel Kepuasan karier

Hasil tanggapan responden mengenai Kepuasan karier, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Kepuasan karier terdiri dari 3 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Kepuasan karier

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
Kk 1	Kepuasan dengan anggota tim/pimpinan	10	16	62	55	58	3.67 2	Sedang
Kk 2	Kepuasan dengan kebijakan organisasi	12	12	50	64	63	3.76 6	Tinggi
Kk 3	Dampak pekerjaan mereka pada kehidupan pribadi karyawan	9	13	67	55	57	3.68 7	Tinggi
Rata-rata							3.70 8	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 Berdasarkan hasil tanggapan dari 201 responden mengenai kepuasan karier, dapat diketahui bahwa secara umum tingkat kepuasan karier personel berada pada kategori Tinggi dengan nilai rata-rata mean sebesar 3,708. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar personel merasa cukup puas dengan berbagai aspek karier yang mereka jalani di lingkungan kerja. Tiga indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan karier menunjukkan variasi nilai yang relatif seragam, dengan dua indikator berada pada kategori Tinggi dan satu indikator berada pada kategori Sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum organisasi telah berhasil menciptakan kondisi kerja yang mendukung rasa puas terhadap karier personel, meskipun masih ada aspek yang dapat ditingkatkan.

Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah Kepuasan terhadap kebijakan organisasi dengan nilai 3,766, diikuti oleh Dampak pekerjaan terhadap kehidupan pribadi dengan mean 3,687. Hal ini menunjukkan bahwa para personel merasakan bahwa kebijakan yang ditetapkan organisasi telah cukup berpihak pada kesejahteraan dan perkembangan karier mereka, serta tidak terlalu mengganggu kehidupan pribadi. Kondisi ini penting karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan loyalitas karyawan. Sementara itu, indikator Kepuasan terhadap

anggota tim atau pimpinan memperoleh nilai mean 3,672, yang berada pada kategori Sedang. Ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum hubungan antar rekan kerja dan pimpinan cukup baik, masih terdapat ruang perbaikan dalam hal komunikasi, kolaborasi, dan dukungan dari pimpinan.

Dengan demikian, kepuasan karier personel dapat dijadikan sebagai faktor mediasi yang penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja mereka. Ketika personel merasa puas terhadap kariernya, baik dari segi hubungan interpersonal, kebijakan organisasi, maupun keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, maka motivasi kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi akan meningkat. Untuk itu, organisasi perlu terus menjaga dan meningkatkan aspek-aspek yang membentuk kepuasan karier ini, seperti melalui kebijakan yang adil, pelatihan yang relevan, serta kepemimpinan yang inklusif dan suportif. Dengan cara ini, diharapkan profesionalisme di tempat kerja dapat semakin berkembang, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

C. Variabel Kinerja Personil

Hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Personil, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 20

1 orang. Kuesioner mengenai Kinerja Personil terdiri dari 3 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kinerja Personil

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
Kpk 1	Kualitas hasil	10	15	54	59	63	3.746	Tinggi
Kpk 2	Kuantitas hasil pekerjaan	12	15	54	59	63	3.637	Sedang
Kpk 3	ketepatan waktu	11	12	55	68	55	3.716	Tinggi
Rata-rata							3.700	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 Berdasarkan hasil tanggapan dari 201 responden mengenai kinerja personil, diketahui bahwa secara umum kinerja personil berada dalam kategori Tinggi, dengan rata-rata nilai mean sebesar 3,700. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar personil telah menunjukkan performa kerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya di lingkungan kerja. Dari ketiga indikator yang diukur, dua di antaranya, yaitu kualitas hasil pekerjaan (mean 3,746) dan ketepatan waktu (mean 3,716), termasuk dalam kategori Tinggi, sedangkan satu indikator lainnya, yaitu kuantitas hasil pekerjaan (mean 3,637), masih berada pada kategori Sedang. Ini menunjukkan

n bahwa meskipun sebagian besar aspek kinerja telah memadai, masih terdapat ruang peningkatan dalam hal produktivitas secara kuantitatif.

Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah kualitas hasil pekerjaan, yang mengindikasikan bahwa personil cukup mampu menghasilkan pekerjaan dengan standar yang baik dan sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini menunjukkan adanya dedikasi terhadap mutu kerja dan tanggung jawab yang kuat terhadap hasil akhir. Sementara itu, indikator ketepatan waktu juga menunjukkan performa yang baik, menandakan bahwa personil cukup disiplin dan efisien dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan. Kedua indikator ini menjadi sinyal positif terhadap tingkat profesionalisme yang mulai terbentuk di lingkungan kerja, di mana komitmen terhadap kualitas dan waktu menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan tugas.

Namun demikian, nilai indikator kuantitas hasil pekerjaan yang masih berada pada kategori Sedang menunjukkan bahwa aspek ini perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Kemungkinan terdapat hambatan dalam manajemen waktu, beban kerja yang tidak seimbang, atau kurangnya motivasi yang memengaruhi volume output yang dihasilkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang menghambat produktivitas serta penguatan sistem p

dukungan seperti pembagian tugas yang proporsional, pelatihan efisiensi kerja, dan peningkatan motivasi intrinsik melalui pengembangan karier. Upaya ini diharapkan dapat mendorong kinerja personil ke arah yang lebih optimal dan merata pada semua indikator.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

A. Uji Convergent Validity

Menurut Abdillah dan Hartono, (2014) validitas konvergen dari outer model dapat dilihat jika angka loading factor $> 0,70$ maka artinya indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten. Dalam Hair et al (2021), evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari loading factor $> 0,70$ composite reliability $> 0,70$ dan cronbach's alpha $> 0,70$.

Tabel 4. 5 Pengukuran Reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	T-statistik	Sig n Off	Keterangan
Kompetensi Profesi	Kp 1	Motif	0.790	25.465	0.70	Valid
	Kp 2	Sifat	0.801	28.653		
	Kp 3	Konsep Diri	0.755	20.205		
	Kp 4	Pengetahuan	0.762	21.231		
Kepuasan Karier	Kk 1	Kepuasan dengan anggota tim/pimpinan	0.814	30.707	0.70	Valid

	Kk 2	Kepuasan dengan kebijakan organisasi	0.823	32.076		
	Kk 3	Dampak pekerjaan mereka pada kehidupan pribadi karyawan	0.754	19.801		
Kinerja Personil	Kpk 1	Kualitas hasil	0.799	24.352	0.70	Valid
	Kpk 2	Kuantitas hasil pekerjaan	0.831	33.882		
	Kpk 3	ketepatan waktu	0.834	34.588		

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity

Variabel	Avarange Variance Extracted (AVE)	Sign off
Kompetensi professional	0.604	0.50
Kepuasan karier	0.636	0.50
Kinerja Personil	0.675	0.50

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Sign off	Kesimpulan
Kompetensi professional	0.859	0.70	Reliabel
Kepuasan karier	0.840	0.70	Reliabel
Kinerja Personil	0.862	0.70	Reliabel

Variabel Kompetensi Profesional diukur menggunakan empat item pengukuran reflektif, yaitu Motif (Kp1), Sifat (Kp2), Konsep Diri (Kp3), dan Pengetahuan (Kp4). Seluruh item dinyatakan valid, karena memiliki nilai outer loading di atas ambang batas 0.70, yaitu masing-masing sebesar 0.790, 0.801, 0.755, dan 0.762. Hal ini menu

nunjukkan bahwa setiap indikator memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk konstruk Kompetensi Profesional.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dengan nilai Composite Reliability sebesar 0.859, melebihi ambang batas minimum 0.70. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0.604 juga melebihi batas 0.50, yang berarti bahwa 60.4% variansi indikator dapat dijelaskan oleh konstruk Kompetensi Profesional. Ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen.

Di antara keempat indikator, indikator Sifat (Kp2) memiliki nilai outer loading tertinggi yaitu 0.801. Ini menunjukkan bahwa karakteristik atau sifat individu merupakan aspek yang paling kuat dalam membentuk persepsi tentang Kompetensi Profesional personil. Oleh karena itu, pengembangan sifat-sifat profesional seperti tanggung jawab, integritas, dan etos kerja menjadi hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja individu di lingkungan kerja.

Variabel Kepuasan Karier diukur melalui tiga indikator, yaitu kepuasan terhadap anggota tim/pimpinan (Kk1), kepuasan terhadap kebijakan organisasi (Kk2), dan dampak pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (Kk3). Seluruh indikator memiliki nilai outer loading yang valid, masing-masing sebesar 0.814, 0.823, dan 0.754.

Dari hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Composite Reliability sebesar 0.840, dan nilai AVE sebesar 0.636. Keduanya melebihi nilai ambang minimum, yang menunjukkan bahwa konstruk ini reliabel dan memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, konstruk Kepuasan Karier secara konsisten dapat menjelaskan variasi dalam indikator-indikatornya.

Indikator dengan kontribusi paling besar dalam membentuk Kepuasan Karier adalah Kepuasan terhadap kebijakan organisasi (Kk2) dengan nilai outer loading tertinggi sebesar 0.823. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan organisasi yang adil dan mendukung sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan karier personil.

Variabel Kinerja Personil mencakup tiga indikator, yaitu kualitas hasil kerja (Kpk1), kuantitas hasil kerja (Kpk2), dan ketepatan waktu (Kpk3). Semua indikator memiliki nilai outer loading yang tinggi dan valid, yaitu masing-masing sebesar 0.799, 0.831, dan 0.834.

Nilai Composite Reliability untuk variabel ini adalah 0.862, menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Selain itu, nilai AVE sebesar 0.675 menandakan bahwa 67.5% variansi dari indikator-indikator ini dapat dijelaskan oleh konstruk Kinerja Personil.

Indikator dengan nilai outer loading tertinggi adalah ketepatan waktu (Kpk3) yaitu 0.834, yang berarti ketepatan waktu menjadi dimensi paling mencolok dalam menilai kinerja personil. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa sistem kerja mendukung efisiensi waktu guna mendorong kinerja optimal.

4.2.2 Hasil Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan Teknik structural equation model (SEM) dengan menggunakan metode Partial Least Square yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi professional, Kepuasan karier dan Kinerja Personil. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients

Variabel	Original Sample	Mean of subsamples	Standard deviation	T-statistic	P-value	Hasil
H1 Kompetensi professional → Kinerja Personil	0.363	0.362	0.061	5.975	0.000	Positif signifikan

H2 Kompetensi profesional -> Kepuasan karier	0.756	0.754	0.043	17.407	0.000	Positif signifikan
H3 Kepuasan karier -> Kinerja Personil	0.493	0.492	0.061	8.105	0.000	Positif signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

H1 : Berdasarkan hasil analisis, pengaruh antara Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Personil menunjukkan nilai original sample sebesar 0,363 dengan P-value sebesar 0,000. Karena P-value lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh personil, semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Oleh karena itu, meningkatkan kompetensi profesional di tempat kerja sangat penting untuk mendorong personil agar lebih produktif dan efektif dalam menjalankan tugas mereka.

H2 : Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh antara Kompetensi Profesional terhadap Kepuasan Karier memiliki nilai original sample sebesar 0,756 dan P-value sebesar 0,000. P-value yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh antara Kompetensi Profesional dan Kepuasan Karier adalah positif

dan signifikan. Artinya, semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki, semakin tinggi pula tingkat kepuasan karier yang dirasakan oleh personil. Peningkatan kompetensi profesional dalam organisasi dapat berkontribusi pada kepuasan karier, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja personil.

H3 : Pengaruh Kepuasan Karier terhadap Kinerja Personil menunjukkan nilai original sample sebesar 0,493 dengan P-value sebesar 0,000. P-value yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh antara Kepuasan Karier dan Kinerja Personil adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karier yang dimiliki oleh personil, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan karier di tempat kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja personil.

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari

1.982. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima.

Tabel 4. 9 Indirect Effect

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Kompetensi profesional terhadap Kinerja Personil melalui Kepuasan karier	7.071	0.000	Mendukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara Kompetensi profesional terhadap Kinerja Personil yang dimediasi oleh Kepuasan Karier menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 7.071, yang lebih besar dari nilai kritis 1.982. Selain itu, nilai P-Value yang diperoleh adalah 0.000, yang jauh lebih kecil dari ambang batas 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ini diterima, yang berarti Kompetensi profesional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Personil, dengan Kepuasan Karier sebagai variabel mediasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi profesional yang diterapkan kepada personil, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Namun, hal ini akan semakin diperkuat jika personil merasa puas dengan karier mereka. Dalam hal ini, Kepuasan Karier berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara Kompetensi profesional dan Kinerja Personil.

Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi, termasuk di dalamnya Polres Cirebon, untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi profesional melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, tetapi juga harus memperhatikan kepuasan karier personil. Kepuasan karier dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karier yang lebih baik.

Dengan adanya kepuasan karier yang memadai, personil akan merasa lebih termotivasi dan berdaya untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kedua aspek ini Kompetensi profesional dan Kepuasan Karier secara bersamaan akan memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Personil.

Secara keseluruhan, temuan ini mengonfirmasi bahwa Kompetensi profesional memainkan peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan Kinerja Personil, terlebih jika didukung oleh Kepuasan Karier yang tinggi. Oleh karena itu, institusi harus menerapkan strategi yang terintegrasi untuk meningkatkan kedua faktor tersebut, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan adaptif.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang di hipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian hipotesis ini akan dijelaskan ketertarikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, seperti dijelaskan pada hasil berikut:

1) Pengaruh Kompetensi professional Terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian mengenai pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Personil pada penelitian ini menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0.363 dengan t-statistik sebesar 5.975 dan p-value sebesar 0.000. Mengacu pada kriteria pengujian, nilai t-statistik sebesar 5.975 jauh lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1.982, serta p-value yang lebih kecil dari 0.05 (p-value = 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Personil.

Koefisien jalur sebesar 0.363 berarti bahwa setiap peningkatan dalam Kompetensi Profesional akan mendorong peningkatan Kinerja Personil sebesar 36.3%. Artinya, semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki oleh personil, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Dalam konteks ini, Kompetensi

Profesional menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh terhadap Kinerja Personil dapat diterima dan dianggap valid, mengingat hasil pengujian menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif.

2) Pengaruh Kompetensi professional Terhadap Kepuasan karier

Hasil pengujian mengenai pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kepuasan Karier menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar $17.407 > t \text{ tabel } 1.982$ dengan nilai p-value sebesar 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompetensi profesional terhadap Kepuasan Karier. Nilai koefisien jalur sebesar 0.756 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam Kompetensi profesional akan mendorong peningkatan Kepuasan Karier secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi profesional berpengaruh terhadap Kepuasan Karier diterima dan dinyatakan valid.

Pengaruh positif ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh individu, semakin besar pula rasa puas yang dirasakan terhadap karier mereka. Hal ini

menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi profesional dapat menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan dapat memotivasi personil untuk lebih berprestasi.

3) Pengaruh Kepuasan karier Terhadap Kinerja Personil

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh Kepuasan Karier terhadap Kinerja Personil di Polres Cirebon, diperoleh nilai t -statistik sebesar 8.105, yang lebih besar dari t tabel 1.982, dengan nilai p -value sebesar 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kepuasan Karier terhadap Kinerja Personil.

Nilai koefisien jalur sebesar 0.493 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam Kepuasan Karier akan mendorong peningkatan Kinerja Personil secara signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan karier yang dimiliki oleh personil, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh mereka.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Personil diterima dan dapat dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor ke

puasan karier dalam meningkatkan kinerja personil di Polres Cirebon.

4.2.5 R Square

Pengujian R-squared (R^2) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat Goodness of Fit suatu model struktural. Nilai R-squared (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar variabel laten endogen yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan mediasi) dijelaskan oleh variabel laten eksogen yang merupakan variabel independen.

Tabel 4. 10 R Square

Variabel	Nilai R-Square
Kinerja Personil	0.641
Kepuasan karier	0.569

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian nilai R-Square pada penelitian ini, variabel Kinerja Personil memiliki nilai R-Square sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa 64,1% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Personil dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan dalam model penelitian, yang mencakup Profesionalisme di tempat kerja dan Kepuasan Karier sebagai variabel mediasi. Sementara

ra itu, sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Karier sebesar 0,569 mengindikasikan bahwa 56,9% variasi dalam Kepuasan Karier dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model penelitian ini, dengan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian.

Nilai R-Square yang cukup signifikan pada kedua variabel ini menggambarkan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel, serta menunjukkan bahwa Profesionalisme di tempat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Personil dan Kepuasan Karier. Selain itu, Kepuasan Karier berperan sebagai mediator yang penting dalam meningkatkan Kinerja Personil.

Hasil ini memperkuat argumen bahwa peningkatan profesionalisme di tempat kerja dapat meningkatkan Kinerja Personil dengan melalui penguatan Kepuasan Karier. Dengan kata lain, meningkatkan profesionalisme dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan karier personil, dan akhirnya mempengaruhi kinerja yang lebih optimal di tempat kerja.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompetensi professional Terhadap Kinerja Personil

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS), ditemukan bahwa Kompetensi professional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Hal ini terlihat pada nilai Original Sample sebesar 0.363, T-statistic sebesar 5.975, yang lebih besar dari nilai T-tabel (1.982), serta P-value sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Kompetensi professional akan berdampak positif terhadap peningkatan Kinerja Personil.

Kompetensi professional yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab personil, serta pembentukan sikap profesional dalam bekerja. Dengan memiliki kompetensi yang baik, personil akan mampu menjalankan tugas mereka secara lebih efektif, efisien, dan berkualitas. Dalam konteks kepolisian, Kinerja Personil sangat penting untuk memastikan pelayanan masyarakat berjalan dengan baik, serta untuk menjaga ketertiban dan penegakan hukum.

Temuan ini mendukung pendapat bahwa peningkatan kompetensi dapat memperbaiki kualitas pelaksanaan tugas. Personil yang memiliki

i keterampilan yang lebih baik dan pemahaman yang lebih mendalam tentang pekerjaan mereka akan lebih cepat dalam menyelesaikan masalah dan menangani berbagai situasi yang kompleks. Sebagai contoh, dalam penanganan kasus hukum atau pelayanan masyarakat, seorang personil yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih sigap dan tepat dalam mengambil keputusan.

Selain itu, kompetensi professional yang baik juga dapat meningkatkan kepercayaan diri personil dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Dengan kompetensi yang terus berkembang, personil dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan situasi dan tantangan baru dalam pelaksanaan tugas, serta lebih mampu berinovasi dalam mencari solusi terbaik.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno & Yulianto (2022), yang menyatakan bahwa Kompetensi profesional memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja dalam organisasi. Oleh karena itu, Polres Cirebon perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kompetensi personil melalui berbagai pelatihan dan pembekalan agar dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja personil secara berkelanjutan.

4.3.2 Pengaruh Kompetensi professional Terhadap Kepuasan karier

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS), Kompetensi Professional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karier personil Polres Cirebon. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0.756, T-statistic sebesar 17.407 yang jauh lebih besar dari T-tabel sebesar 1.982, dan P-value sebesar 0.000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi profesional akan berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan karier personil.

Kompetensi professional yang dimaksud dalam penelitian ini melibatkan peningkatan kemampuan teknis, pengetahuan, serta keterampilan yang diperlukan oleh personil untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien. Kepuasan karier, dalam hal ini, merujuk pada sejauh mana personil merasa puas dengan pekerjaan mereka, termasuk peluang pengembangan diri, pemberian tantangan yang sesuai, serta pengakuan terhadap hasil kerja mereka.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketika personil merasa lebih kompeten dalam bidang pekerjaan mereka, baik dalam hal keterampilan teknis maupun manajerial, mereka akan merasa lebih percaya diri dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Peningkatan kompetensi ini s

ering kali mengarah pada pengakuan atas kontribusi yang lebih besar kepada organisasi, sehingga meningkatkan perasaan kepuasan terhadap karier yang mereka jalani. Selain itu, kompetensi profesional yang lebih tinggi juga memberikan rasa pencapaian dan kontribusi yang lebih bermakna dalam pekerjaan sehari-hari.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Yulianto & Nurhadi (2021), yang mengungkapkan bahwa kompetensi yang baik dapat meningkatkan rasa kepuasan terhadap karier karena personil merasa lebih siap dan dihargai dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi Polres Cirebon untuk terus memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi personil agar mereka merasa lebih puas dengan karier mereka, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka di lapangan.

Dengan demikian, kompetensi profesional yang tinggi dapat meningkatkan motivasi personil, yang berujung pada peningkatan kepuasan karier, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik di organisasi.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan karier Terhadap Kinerja Personil

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS), variabel Kepuasan Karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Hal ini dapat dibuktikan

dengan nilai original sample sebesar 0.493, T-statistic sebesar 8.105 yang lebih besar dari T-tabel sebesar 1.982, dan P-value sebesar 0.000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Karier yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Personil.

Kepuasan Karier yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan individu dalam pekerjaan mereka, seperti kesempatan untuk berkembang, pengakuan atas prestasi, dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Ketika personil merasa puas dengan karier mereka, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Kepuasan karier dapat menciptakan rasa keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja yang lebih tinggi.

Dalam konteks kepolisian, Kinerja Personil sangat penting untuk memastikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dan penegakan hukum yang efektif. Personil yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menunjukkan hasil yang maksimal. Kepuasan karier yang tinggi dapat mendorong personil untuk bekerja dengan lebih berdedikasi, berinovasi, dan mengatasi berbagai tantangan dalam tugas mereka.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Astuti (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan karier berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi Polres Cirebon untuk memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan karier personil, seperti penyediaan pelatihan dan pengembangan karier yang sesuai, pengakuan atas prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan emosional personil.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. **Kompetensi profesional** terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja personil** di Polres Cirebon. Semakin baik kompetensi profesional yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja personil yang dihasilkan. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan kompetensi melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, serta pengorganisasian pekerjaan yang efisien, agar personil dapat bekerja lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka.
2. **Kompetensi Profesional** Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap **Kepuasan Karier**. Personil yang memiliki kompetensi profesional yang lebih baik cenderung merasa lebih puas dengan karier mereka, karena mereka merasakan kemajuan dalam pekerjaan dan pengakuan atas kontribusi mereka. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi profesional dapat menjadi faktor kunci

dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memenuhi kebutuhan karier personil.

3. **Kepuasan karier** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja personil**. Personil yang merasa puas dengan karier mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, karena mereka termotivasi dan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karier, seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan untuk berkembang, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja personil secara keseluruhan.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh Polres Cirebon adalah sebagai berikut:

1. Polres Cirebon perlu mengembangkan program pelatihan dan pendidikan yang dapat meningkatkan kompetensi personil. Peningkatan kompetensi dalam bentuk pelatihan teknis, kepemimpinan, dan keterampilan lainnya dapat meningkatkan kinerja personil di lapangan.
2. Pimpinan Polres Cirebon perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional dan pribadi personil. Organ

isasi dapat memfokuskan perhatian pada pemberian kesempatan bagi personil untuk mengembangkan keterampilan mereka dan memberikan ruang untuk berinovasi dalam pekerjaan. Kepuasan karier akan meningkat ketika personil merasa bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap pengembangan diri mereka dan menciptakan peluang untuk berkembang dalam karier.

3. Penting bagi Polres Cirebon untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung kesejahteraan emosional personil. Polres Cirebon dapat berfokus pada aspek-aspek yang meningkatkan kepuasan karier, seperti memberikan pengakuan atas prestasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan karier. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan sosial dan emosional personil dapat menciptakan rasa keterikatan dan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi salah satu faktor penelitian ini kurang sempurna sehingga bis

a menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Keterbatasan jumlah responden yang hanya 201 orang menyebabkan respon yang di dapatkan kurang menggambarkan kenyataan yang sesungguhnya.
2. Responden memberikan informasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya dikarenakan adanya perbedaan pemahaman responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner.

5.4 Agenda penelitian mendatang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan promosi, pelatihan, kepemimpinan dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239-254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Asnoni, A., Sambung, R., & Milwan, M. (2021). The Influence of Pay Satisfaction, Job Satisfaction, Competence, and Turnover Intention on the Service Quality of Honorary Employees in the Airport Operational Unit Office of Class III North Kalimantan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(1), 99-110. <https://doi.org/10.33830/jom.v17i1.977>. 2021
- Bakirova Oynura. (2022). HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. *Uzbek Scholar Journal*, 8(9), 114-120. www.uzbekscholar.com
- Barney, J. B. (1996). The Resource-Based Theory of the Firm. *Organization Science*, 7(5), 469-469. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.5.469>
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 5495-5503.
- Bundtzen, H. (2020). Adapting Herzberg's Motivation-Hygiene Theory to a VUCA World-A Repertory Grid Study. *European Journal of Economics and Business Studies*, 3(3), 145-160.
- Daniro, R. J., Gani, N. A., Priharta, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Muhammadiyah Jakarta, U. (2023). *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan* (Vol. 1, Issue 2).
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 205-224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN PT JABAR JAYA PERKASA. *International Journal of*

- Business and Social Science Research*, 25-35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Gaussyah, M. (2012). Revitalisasi Fungsi PERSONIL Polri dan Anggaran Polri menuju Profesionalisme. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 14(3), 361-375.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(03). <https://jisma.org>
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan PERSONIL Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 2(2), 90-106. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2018-1-008>
- House, R. J., & Widgor, L. A. (1967). Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: a Review of the Evidence and a Criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369-390. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x>
- Hussain, A., & Mohamed, R. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2022). PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KERJA PADA DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA MEDAN. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 7(2).
- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance Through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60-71.
- Indriyanto, B. (2017). *Profesionalisme Anggota Polri dalam Kerangka Kebhinnekaan*.
- Jiang, Y., Li, P., Wang, J., & Li, H. (2019). Relationships Between Kindergarten Teachers' Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Climate: A Chinese Model. *Journal of Research in Childhood Education*, 33(2), 257-270. <https://doi.org/10.1080/02568543.2019.1577773>
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Soci*

- al Science Journal*, 53(1), 22-32. <https://doi.org/10.1016/j.sosci.2015.10.001>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2020.105640>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2015). *Perilaku dan budaya organisasi* (Vol. 1). Refika Aditama.
- Matsuo, M. (2020). The role of work authenticity in linking strengths use to career satisfaction and proactive behavior: a two-wave study. *Career Development International*, 25(6), 617-630. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2020-0015>
- Muradi, M. (2018). *Urgensi Peran Profesionalisme Polri dalam Praktik Demokrasi Lokal*. 12(April).
- Muxammad, N., & Usibjonovich, Y. (2022). FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF FUTURE PROGRAMMERS THROUGH INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES. *INTERNATIONAL BULLETIN OF APPLIED SCIENCE AND TECHNOLOGY*, 3(9), 137-143. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8357813>
- Nguon, V. (2022). Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Innovative Behavior, and Work Performance: A Conceptual Review. *International Journal of Business and Management*, 17(12), 75. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n12p75>
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P. M., Balzanelli, A. P., de Moura, A. A., & Cummings, G. G. (2021). Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. In *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 118). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103906>
- Rahmaniah, Z., Palilati, A., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Oleo, H., Yusuf, H., & Oleo, U. H. (2023). *PENGARUH ETOS KERJA, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA ANGGOTA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI TENGGARA (The Influence of working spirit, Perception of Organizational Support and Professionalism on The Performance of Members of the Human Resources Bureau of the Southeast Sulawesi Regional Police)*. 7(2). <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Raihan, A., & Sumartik. (2022). The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Career Development on Organizational Commitment

- through Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees of Company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1). <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.875>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Rosmi, & Syamsir. (2020). THE INFLUENCE OF INTEGRITY AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 7(1). www.ijrar.org
- Rugaiyah, Bedjo Susanto, & Dwi Purnama Yanti. (2018). Job Satisfaction of Elementary School Teachers. *Seminar Nasional Administrasi Pendidikan*, 118-127.
- Santoso, P. B., Tampil Purba, J., Shinta, G., Ugut, S., & Budiono, S. (2020). The Role of Transformational Leadership, Self Efficacy and Professional Competence on Knowledge Sharing and Lecture Performance. *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 8(2), 187-201.
- Schüler, J., Sheldon, K. M., & Fröhlich, S. M. (2010). Implicit need for achievement moderates the relationship between competence need satisfaction and subsequent motivation. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.09.002>
- Smith, D. B., & Shields, J. (2013). Factors Related to Social Service Workers' Job Satisfaction: Revisiting Herzberg's Motivation to Work. *Administration in Social Work*, 37(2), 189-198. <https://doi.org/10.1080/03643107.2012.673217>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 22-34.
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Tinggi, S., Kepolisian, I., & Mayastinasari, V. (2019). *Strategi Pengelolaan Kinerja untuk Mewujudkan Polri Promoter*. 13, 118-126.
- Wahyudi. (2018). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK EXPERIENCE ON LECTURER PERFORMANCE OF PAMULANG UNIVERSITY. *Management and Business*, 1(2).
- Wardayati, D. D. (2019). THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES, JOB PERFORMANCE AND EMPLOYEE LOYALTY. *Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih, Elia Anastasya Sinambela, Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Mila Hariani, Mochamad Irfan, Yusuf Rahman Al Hakim, Fayola Issalillah*, 24(3), 11-28.

Wau, J., & Purwanto, P. (2021). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>

