

# ***Pengaruh Pengembangan Karir dan Remunerasi Terhadap Loyalitas Anggota Kepolisian Melalui Komitmen Organisasi Pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan***

Andi Nuryadin<sup>1</sup> \*, Andi Irfan<sup>2</sup>, Bakhtiar<sup>3</sup>, Yusran Adi<sup>4</sup>, Suwardy<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Pascasarjana, STIM-LPI Makassar;

[adin\\_sumange@hotmail.com](mailto:adin_sumange@hotmail.com)

<sup>2</sup>STIM-LPI Makassar; <http://stim-lpi.ac.id>

<sup>3</sup>STIM-LPI Makassar; <http://stim-lpi.ac.id>

<sup>4</sup>STIM-LPI Makassar; [idamarsuy@gmail.com](mailto:idamarsuy@gmail.com)

<sup>5</sup>STIM-LPI Makassar; [suwardy61@gmail.com](mailto:suwardy61@gmail.com)

\* Penulis korespondensi: [suwardy61@gmail.com](mailto:suwardy61@gmail.com)

Tel.: 085341768656

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan remunerasi terhadap loyalitas anggota kepolisian melalui komitmen organisasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dengan mengambil populasi yakni anggota kepolisian yang ditetapkan sebanyak 84 orang responden. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menemukan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi. Remunerasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi. Pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota kepolisian. Remunerasi karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota kepolisian. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota kepolisian. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas anggota kepolisian. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh remunerasi terhadap loyalitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan.

**Kata kunci:** pengembangan karir, remunerasi, komitmen organisasi, dan loyalitas anggota kepolisian

## **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the effect of career development and remuneration on police member loyalty through organizational commitment. Data collection was conducted through questionnaires, with a sample of 84 police members as respondents. Path analysis was used as the data analysis technique. The results found that career development has a positive and significant effect on increasing organizational commitment. Remuneration has a positive and significant effect on increasing organizational commitment. Career development has a positive and significant effect on police member loyalty. Career remuneration has a positive and significant effect on police member loyalty. Organizational commitment has a positive and significant effect on police member loyalty. Organizational commitment can mediate the effect of career development on police member loyalty. Organizational commitment can mediate the effect of remuneration on police member loyalty in Battalion A Pelopor, Mobile Brigade Corps Unit, South Sulawesi Regional Police.*

**Keywords:** career development, remuneration, organizational commitment, and police member loyalty.

## PENDAHULUAN

Loyalitas anggota kepolisian tercermin dari penghargaan atas pengabdian kepada masyarakat, Kesetiaan, integritas dan dedikasi tinggi merupakan pondasi utama untuk pengembangan karir polisi, yang menjadi bagian dari pembinaan dan motivasi internal pada institusi Polri. Penghargaan ini diberikan untuk seluruh personil kepolisian terhadap tugas negara, pelayanan tulus kepada masyarakat serta semangat dalam menjaga kehormatan dan profesionalisme korps kepolisian.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa loyalitas tidak hanya sebagai kewajiban moral, namun juga sebagai nilai strategis yang dapat memperkuat dalam mewujudkan institusi kepolisian yang modern dan terpercaya. Menurut rusman & sumiyati (2024) bahwa loyalitas yang dimiliki oleh setiap anggota merupakan bagian dari organisasi dalam memberikan pengaruh yang kuat dan positif bagi kelanjutan suatu organisasi sebagai upaya mencapai visi dan misi dalam organisasi.

Loyalitas anggota kepolisian dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kepemimpinan, budaya organisasi, kesejahteraan, pengembangan karir, remunerasi dan komitmen organisasi. Namun dalam penelitian ini lebih difokuskan pada pengembangan karir, remunerasi dan komitmen organisasi. Alasannya karena dinilai paling berperan untuk membentuk keterikatan dan kesediaan anggota untuk tetap setia serta berkontribusi optimal bagi institusi kepolisian. Pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan atau program yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan. Polri sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban masyarakat, perlu memastikan bahwa anggotanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. (Bayu, 2025).

Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan loyalitas anggota kepolisian, penelitian oleh Hadinata & Hastini, (2025); Ibrahim *et al.*, (2024) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Haris *et al.*, (2022); Hasan *et al.*, (2024) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Riset gap ini terletak pada kurangnya penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan loyalitas anggota pada institusi kepolisian. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada aspek pengembangan karir pada instansi pemerintahan, namun penelitian terkait dengan pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan loyalitas anggota kepolisian penting diteliti, sebagai upaya untuk memberikan kontribusi untuk memahami pengaruh pengembangan karir anggota kepolisian terhadap komitmen organisasi dan loyalitas kerja pada Kantotor batalyon A pelopor satuan brimob polda sulawesi selatan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi dan loyalitas anggota kepolisian adalah remunerasi. Remunerasi bagi anggota Kepolisian diberikan berdasarkan peraturan presiden nomor 73 tahun 2010 tentang tunjangan kinerja pada lingkungan Polri. Kebijakan ini bertujuan meningkatkan kesejahteraan personel Polri melalui pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dengan jenjang jabatan.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah proses terencana dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seorang individu dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan. Ini melibatkan upaya individu dan dukungan organisasi untuk membantu pegawai tumbuh dan berkembang dalam karir mereka, baik dalam organisasi yang sama maupun di tempat lain. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan kepegawaian yang dapat membantu para pegawai untuk merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja sehingga baik pegawai maupun organisasi dapat saling mengembangkan diri dengan optimal. Pengembangan karir meliputi usaha atau proses pengembangan dari diri pegawai itu sendiri, peningkatan sikap pegawai, hingga peningkatan kewenangan, serta jabatannya di dalam organisasi atau organisasi.

Menurut Bokingo, (2022:150) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa mendatang. Oleh sebab itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu pegawai dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan pegawai dengan tujuan organisasi.

Fiernaningsih *et al.*, (2024:48) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses secara terus-menerus dalam mengelola pembelajaran, waktu luang, dan pekerjaan seseorang untuk kemajuan di sepanjang hidupnya. Pengembangan karir ini termasuk juga memperoleh dan menggunakan keterampilan serta pengetahuan yang dibutuhkan untuk merencanakan dan membuat keputusan berdasarkan informasi tentang pendidikan, pelatihan dan pekerjaan. Dengan memiliki program pengembangan karir akan membantu seseorang dalam mencapai tujuan. Arifin, (2023:78) karir (*career*) adalah perkembangan para pegawai secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama masa kerja di organisasi tertentu. Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pegawai yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya Sudarijati, (2023:67) pengembangan karir meliputi segala aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh organisasi, tentu mengharapkan daya umpan balik dari pegawai berupa prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai standar organisasi.

Menurut pendapat Susanto (2024:149), pengembangan karir merupakan implementasi dari perencanaan karir. Untuk itu pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi pegawai yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai sendiri, di mana setiap orang bertanggungjawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen dimiliki, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan. Proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pohan, (2021:105) mendefinisikan bahwa pengembangan karir adalah kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab organisasi yang menyiapkan pegawai dengan kualifikasi serta pengalaman tertentu, agar supaya pada saat yang dibutuhkan, organisasi sudah mempunyai pegawai dengan kualifikasi tertentu.

Wibowo, (2024:20) Pengembangan karir adalah aspek yang sangat penting dalam menciptakan kesempatan dan motivasi bagi pegawai untuk berkembang dan maju dalam karir mereka. Pengembangan karir mencakup berbagai kegiatan dan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai, serta mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab dan peran yang lebih besar di masa depan. Ini termasuk penyediaan pelatihan dan pengembangan, mentorship, program rotasi jabatan, dan peluang untuk mengambil tugas-tugas atau proyek-proyek yang menantang. Ketika organisasi

menyediakan dukungan yang kuat untuk pengembangan karir, pegawai cenderung merasa dihargai, termotivasi, dan terikat dengan lebih kuat terhadap organisasi.

Menurut Solehudin, (2023:160) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu hubungan profesional dalam dunia kerja yang membantu pegawai merencanakan karir mereka di masa depan dalam suatu organisasi yang bertujuan agar pegawai dapat mengoptimalkan potensi penuh mereka dalam lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Cen (2022:81) Pengembangan karir merupakan proses dan upaya dari organisasi atau organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan sumber daya tenaga kerja supaya dapat memahami dan mengembangkan minat dan bakat karirnya dengan efektif, sehingga kualitas diri dari para pegawai bisa menjadi lebih baik.

Dengan adanya proses pengembangan karir diharapkan dapat membantu meningkatkan kehidupan tenaga kerja dalam melakukan pengevaluasian diri serta melakukan pelatihan diri untuk membantu mereka merealisasikan tujuan karirnya. Pengembangan karir juga merupakan sebuah langkah yang dilakukan oleh organisasi atau organisasi untuk membuat dan menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan talenta tinggi.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diartikan bahwa pengertian pengembangan karir adalah suatu proses terencana yang dilakukan oleh individu dan/atau organisasi guna meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman pegawai agar dapat mencapai tujuan karirnya.

### **Tahap-Tahap Pengembangan Karir**

Tahapan pengembangan karir penting karena bisa membantu untuk menemukan tujuan kehidupan berkarir. Beberapa tahapan akan membuat menjadi berambisi dan mendorong keinginan untuk terus bertumbuh dan berkembang agar tidak merasa “diam di tempat”. Tahapan pengembangan karir akan membantu untuk mengevaluasi diri dan membantu merencanakan masa depan yang ingin dicapai. Proses perkembangan karir akan selalu beriringan sepanjang perjalanan kehidupan individu, jalan karir ini akan menjadi tolak ukur keberhasilan seseorang dalam mengaktualisasi diri. Perkembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tahap-tahapan pengembangan karir menurut Marayasa *et al.*, (2023:111) antara lain :

#### **1. Penilaian Diri (*Self-Assessment*)**

Tahap pertama dalam pengembangan karir adalah penilaian diri. Individu melakukan refleksi mendalam tentang minat, nilai-nilai, keahlian, dan potensi mereka. Dalam tahap ini, mereka mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka serta menetapkan tujuan dan aspirasi dalam karir.

#### **2. Eksplorasi Pilihan Karir (*Career Exploration*)**

Setelah menilai diri, individu mulai menjelajahi pilihan karir yang sesuai dengan minat dan potensi mereka. Mereka melakukan riset tentang berbagai bidang pekerjaan, industri, dan peran yang sesuai dengan tujuan karir mereka. Eksplorasi ini membantu mereka memahami persyaratan dan tuntutan dari berbagai jalur karir yang mungkin mereka pilih.

#### **3. Perencanaan Karir (*Career Planning*)**

Setelah mengeksplorasi pilihan karir, individu merancang rencana karir yang terstruktur. Rencana ini mencakup langkah-langkah spesifik yang harus diambil untuk mencapai tujuan karir mereka. Mereka menentukan langkah-langkah jangka pendek dan jangka panjang, serta mengidentifikasi sumber daya dan peluang yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

#### **4. Pengembangan Keterampilan (*Skill Development*)**

Tahap ini melibatkan usaha individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang relevan dengan bidang karir yang diinginkan. Pengembangan keterampilan dapat dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan di tempat kerja, sertifikasi profesional, atau melalui pembelajaran mandiri.

5. Implementasi Rencana Karir (*Career Implementation*)

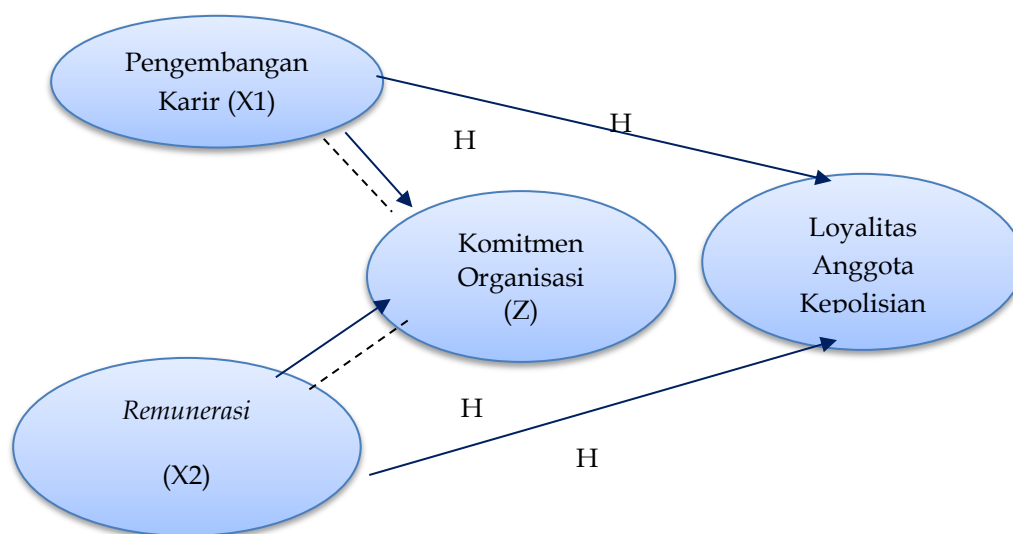
Setelah merencanakan dan mengembangkan keterampilan, individu mulai menerapkan rencana karir mereka dalam praktik. Mereka mencari peluang pekerjaan yang sesuai dengan tujuan karir mereka, mengambil bagian dalam proyek-proyek yang relevan, dan memanfaatkan kesempatan untuk berkontribusi dan berkembang di tempat kerja.

6. Evaluasi dan Penyesuaian (*Evaluation and Adjustment*)

Tahap terakhir adalah evaluasi dan penyesuaian rencana karir. Individu secara teratur mengevaluasi kemajuan mereka terhadap tujuan karir yang telah ditetapkan. Jika ada perubahan dalam tujuan atau lingkungan kerja, mereka melakukan penyesuaian dan perubahan pada rencana karir mereka.

Tahapan-tahapan ini membentuk suatu siklus yang berkesinambungan dalam pengembangan karir. Setelah mencapai tujuan tertentu, individu dapat kembali ke tahap penilaian diri dan memulai proses pengembangan karir yang baru untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Selama perjalanan karir, individu dapat menghadapi berbagai peluang dan tantangan yang memerlukan adaptasi dan perubahan dalam rencana karir mereka. Oleh karena itu, pengembangan karir adalah proses dinamis yang terus berlangsung sepanjang hidup kerja seseorang.

Karir adalah rangkaian pengalaman dan tugas yang dipegang selama hidup individu, yang memberikan kesinambungan dan ketenangan, serta mempengaruhi sikap dan perilaku. Wardhana (2023:207) mengidentifikasi sejumlah tahapan dalam pengembangan karir, yang merupakan serangkaian urutan pengalaman dan aktivitas yang berbeda yang terkait dengan perkembangan karir seseorang. Biasanya, individu melewati empat tahap karir yang berbeda dengan durasi yang bervariasi, namun pada umumnya, setiap orang akan menjalani seluruh tahapan hal ini:



**Gambar 1:** Kerangka Konseptual Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Desain Penelitian

Lokasi penelitian adalah subjek, objek atau aktivitas yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penentuan objek penelitian harus tetap menyesuaikan dengan kebutuhan penelitian, yang mana objek tersebut terkandung masalah yang akan dijadikan bahan penelitian. Oleh karena itu, objek penelitian pada penelitian ini adalah Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan berlokasi di Jalan Sultan Alauddin No.75 Makassar. Waktu penelitian dimulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober Tahun 2025.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi menurut Wiratna, (2022 : 80) yaitu keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan yang berjumlah 533 Anggota Kepolisian

#### Sampel

Sampel menurut Wiratna, (2022 : 81) adalah bagian dari beberapa karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan digunakan untuk penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Wiratna, (2022 : 8) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan  
533

$$n = \frac{533}{1 + 533 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{533}{6,33}$$

n = 84,30 responden atau dibulatkan 84 orang

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan sebanyak 84 responden atau anggota kepolisian.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode yang digunakan untuk pengumpulan data guna mendapatkan data kuantitatif yang terstruktur terdiri dari beberapa pertanyaan baik verbal maupun tulisan yang akan dijawab oleh responden.

2. Observasi  
Observasi meliputi kegiatan pencatatan pola perilaku individu, objek dan kejadian-kejadian dalam suatu cara sistematis untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena yang diamati.
3. Dokumentasi  
Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, gambar, dan arsip-arsip, yang dapat memberikan informasi dalam proses penelitian.

### **Metode Analisis Data**

Teknik analisis data adalah proses setelah terkumpulnya data dari seluruh responden. Dalam tahap ini, peneliti akan mengelompokkan data yang telah terkumpul, lalu menyusunnya sesuai dengan variabel dan data tersebut akan disajikan. Setelahnya dilakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan hasilnya dapat diujikan ke dalam hipotesis yang telah diajukan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai pengaruh pengembangan karir dan remunerasi terhadap loyalitas anggota kepolisian melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Kegiatan yang berhubungan dengan statistik deskriptif seperti menghitung mean (rata-rata), median, modus, mencari deviasi standar dan melihat kemencengan distribusi data dan sebagainya.

#### **Uji Instrumen penelitian**

Terdapat dua macam teknik untuk melakukan pengujian terhadap instrumen yakni dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti ketepatan atau kecermatan. Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa peneliti benar-benar telah mengukur apa yang hendak diukur dalam penelitian. Uji Validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objek yang ingin diukur. Uji validitas menggunakan korelasi pearson dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian, nilai  $r$  hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan data dibandingkan dengan  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka item dikatakan valid, jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel maka item dinyatakan tidak valid Wahyuni, (2020:103).

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan keandalan suatu instrumen, sehingga instrumen tersebut dinyatakan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur. Instrumen dikatakan reliabel bila dapat digunakan dalam berbagai keadaan dan tidak mempengaruhi arah pilihan jawaban responden. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Data dapat dinyatakan reliabel apabila mempunyai *cronbach's alpha* di atas 0,60 Wahyuni, (2020:109).

#### **Analisis Jalur (Path Analysis)**

Analisis jalur merupakan metode analisa statistik yang dipakai di dalam riset kuantitatif. Analisis jalur umumnya memakai sebutan pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung, disebabkan variabel perantara/intervening/ variabel mediasi. Analisis Jalur dipakai untuk menganalisa pola ikatan antar variabel dengan tujuan untuk mengenali pengaruh langsung serta tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis jalur

merupakan kelanjutan dari analisis regresi berganda, walaupun pada dasarnya ada perbedaan dasar antara analisa jalur yang bersifat bebas kepada metode statistik dalam memastikan ikatan sebab akibat. Adapun persamaan struktural analisis jalur menurut Sahir (2021:77) adalah sebagai berikut :

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y + e_2$$

Keterangan :

- Z = Komitmen Organisasi
- Y = Loyalitas anggota kepolisian
- $\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Pengembangan karir
- $X_2$  = Remunerasi
- e = Standar Error

### Uji Hipotesis

Uji parsial atau uji t adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan Ronaldo, (2022:41). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

$H_0$  : t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

$H_a$  : t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur besarnya presentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa presentase, yang menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya atau dengan kata lain, nilai  $R^2$  semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen (Ronaldo, 2022:42).

### Uji Sobel

Untuk menguji peranan variabel mediasi dilakukan dengan *sobel test*. Dalam penelitian ini sobel test dilakukan dengan pendekatan uji Z. Menurut Wiyono (2020:529) uji Z adalah salah satu statisika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal. Uji sobel pendekatan distribusi Z dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y. Rumus yang digunakan untuk distribusi Z guna menghitung  $Z_{score}$  adalah sebagai berikut :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan:

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

$SE_a$  = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

SEb = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

## TEMUAN EMPIRIS

**Tabel 1:** Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
Dibawah 30 tahun	19	22,6
31-40 tahun	35	41,7
41-50 tahun	25	29,8
Diatas 50 tahun	5	6,0
Total	84	100,0

## PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini yakni menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan remunerasi terhadap loyalitas anggota kepolisian dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil analisis data penelitian maka diperoleh hasil pengaruh langsung bahwa pengembangan karir dan remunerasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan loyalitas anggota kepolisian. Kemudian dari hasil analisis pengaruh tidak langsung maka diperoleh temuan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pengembangan karir dan remunerasi terhadap loyalitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan.

Adapun hasil temuan penelitian selengkapnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

### **Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan**

Hasil analisis penilaian anggota kepolisian terkait dengan pengembangan karir, dimana pada penelitian ini adalah umumnya anggota kepolisian telah mempersepsikan baik, dilihat dari segi pelatihan menunjukkan bahwa Satbrimob Polda Sulawesi Selatan memberikan kesempatan kepada setiap anggota untuk menempuh pendidikan formal dan pengembangan untuk kenaikan pangkat yang meliputi pendidikan pembentukan awal, pendidikan pengembangan umum, dan pendidikan pengembangan spesialisasi. Anggota Polri juga didorong untuk menempuh pendidikan akademik (S1, S2, S3) sehingga dapat memberikan percepatan masa dinas dalam pangkat untuk kenaikan pangkat.

Dilihat dari segi pelatihan yang diberikan persepsi baik, dimana Satbrimob Polda Sulawesi Selatan secara rutin menyelenggarakan program program pelatihan sangat terstruktur dan mencakup berbagai jalur, hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi anggota kepolisian di berbagai bidang, seperti teknis, manajerial, dan kepemimpinan.

Kemudian dilihat pada aspek promosi yang dipersepsikan baik, karena setiap anggota kepolisian memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, dengan melalui proses seleksi yang kompetitif dan berbasis merit (prestasi) diterapkan untuk memastikan bahwa anggota yang paling memenuhi syaratlah yang mengisi posisi-posisi penting, selain itu bertujuan untuk menciptakan sistem promosi yang adil dan transparan.

Untuk aspek mutasi dipersepsikan sudah terlaksana dengan baik dimana mutasi adalah merupakan suatu kebijakan yang penting dan diperlukan pada Satbrimob Polda Sulawesi

Selatan karena dengan adanya mutasi maka setiap anggota kepolisian merasa mendapatkan pengalaman dan wawasan baru utamanya terkait dengan efektivitas organisasi, pengembangan karir, dan pencegahan stagnasi, sedangkan untuk aspek prestasi kerja dipersepsikan baik karena salah satu pertimbangan Satbrimob Polda Sulawesi Selatan dalam melakukan pengembangan karir adalah dengan melihat dari prestasi kerja yang dicapai oleh anggota. Semakin tinggi prestasi yang dicapai maka akan semakin besar peluang untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Dari hasil analisis koefisien jalur maka diperoleh temuan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesempatan pengembangan karir bagi anggota kepolisian maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi pada Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan A. Purwanto *et al.*, (2020) bahwa pengembangan karir adalah kegiatan yang sudah ditetapkan didalam suatu organisasi yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi sehingga organisasi dan pegawai yang bersangkutan. Organisasi yang menyediakan program pengembangan karir yang jelas dan efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong komitmen karyawan yang lebih kuat, dan mengurangi potensi karyawan untuk pindah ke tempat lain.

Kemudian hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiningsih (2020) bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kemudian Hadinata & Hastini, (2025) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan yang diperoleh dari jawaban terhadap hipotesis penelitian yang diajukan bahwa :

1. Pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi pada Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan
2. Remunerasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi pada Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan
3. Pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan
4. Remunerasi karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan
5. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan
6. Hasil uji mediasi mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas anggota kepolisian melalui komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan
7. Hasil uji mediasi mengenai pengaruh remunerasi terhadap loyalitas anggota kepolisian melalui komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh remunerasi terhadap loyalitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan.

## REFERENSI

Agustiningasih, H. N. (2023). *Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai*. Banyumas: CV. Pena Persada.

- Anggraeni, D., Kaukab, M. E., & Efendi, B. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Work Environment Terhadap Loyalitas Karyawan. *MAGNA : Journal Economic, Management and Business*, 1=3(2), ISSN: 2961-8401.
- Aprianty, & Meirya, S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Liku Telaga Gresik. *Tesis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya*.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) : Teori, Studi Kasus, dan Solusi*. Jepara: Unisnu Press.
- Aufa, I. A. (2021). Hubungan Self-Interest dengan Loyalitas Kerja Karyawan CV. Day Rembang. *Jurnal Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semara*.
- Baskoro, S. E. (2022). Hukum Tenaga Kerja. In *Aspek Hukum untuk Pelaku UMKM*. Bogor: Penerbit ERSA.
- Bayu. (2025). *Pengembangan Karir Polri*. Bintang Taruna.
- Berapa Jumlah Remunerasi yang diterima Polri*. (2010). Detiknews.
- Bokingo, A. H. (2022). Perencanaan Karir. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Tahta Media Group.
- Budiningsih. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(2).
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT. Inovasi Pratama Internasional.
- Chaerudin, A. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi : CV Jejak.
- Dermawan, A. W., Abduh, T., & Menne, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi & Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Lingkup Pemerintah (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan). In *Book Chapter : Kepemimpinan Transformasional & Budaya Organisasi Dalam Pelayanan Publik*. Gowa: Pusaka Almada.
- Dewi, A. Y., Sholikhah, & Suherman. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. X. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Keuangan*, 4(3).
- Dwiyanti, N. M. E., Kusuma, I. G. N. A. G. E. T., & Anggraini, N. P. N. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Ksp Kopdit Kubu Bingin Bali. *Jurnal Emas*, 6(1), E-ISSN 2774-3020.
- Erita, Y. D. S., Bashori, K., Zahra, N. L., Faralenni, S. A., Silvianingrum, R., Rini, D. P., Fidiani, Y., Rohman, A. N., Avianto, B. G., Musyaropah, U., & Muhaemin, L. S. R. (2023). *Komitmen Organisasi: Tinjauan Kasus Berbagai Organisasi Publik dan Swasta*. Yogyakarta: UAD Press.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management, and Business*, 5(3), 656-664.
- Febrianty, Divianto, & Muhammad. (2023). *Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Utami, R. B. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Hadinata, M., & Hastini, L. (2025a). Pengaruh Kepuasan Kerja Pengembangan Karir Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bagian Administrasi RSUP

- Dr. M. Djamil Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 635–642.
- Hadinata, M., & Hastini, L. Y. (2025b). Pengaruh Kepuasan Kerja Pengembangan Karir Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bagian Administrasi RSUP Dr. M. Djamil Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 1(3), E-ISSN : 3063-8968.
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), ISSN 2623-2634 (online).
- Haris, A., Firman, A., & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), Online ISSN: 2622-0806.
- Hasan, L., Syafitri, H., & Rosita, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 7345–7350.
- Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Ibrahim, M., Yakup, Karundeng, D. R., & Isa, N. (2024). Analisis Pelatihan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Anggota Polisi Biro Sdm Polda Gorontalo. *Jurnal Dimensi*, 13(2), 339–351. <https://doi.org/10.33373/dms.v13i2.6229>
- Kusmeri. (2018). Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional. *Industrial Engineering Journal*, 7(1), ISSN 2302-934X E-ISSN 2614-2910.
- Leuhery, F., & Nahumury, H. (2023). *Meningkatkan Kinerja Dosen Melalui Remunerasi dan Motivasi Berprestasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Leuwol, N. V. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep Fakta dan Gagasan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Maharani, K. S., & Vembriati, N. (2019). Peran Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana*, 6(2), e-ISSN: 26544024; p-ISSN: 2354 5607.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Mawadah, Z., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso. *UMJember Proceeding Series National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 537–543.
- Nurjaya. (2023). *Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Pasaribu, B. S., Herwati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Banten: Media Edu Pustaka.
- Pohan, M. M. (2021). Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Pendidikan. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia (Kajian Teoritis dan Praktis Dalam Pendidikan)*. Riau: Dotplus Publisher.
- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikoborneo*, 8(2), 216-328.
- Purnamasari, Sintaasih, N. P. D., & Ketut, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*,

8(9), ISSN : 2302-8912.

- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63, 2(1), 50–63.
- Purwanto, R. D. (2022). Besaran Tunjangan Jabatan Fungsional ASN dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pejabat Fungsional. In *Book Chapter : MPOT (Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Putra, I. B. U. (2020). *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Putri, D. E. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Psik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Astra Sedaya Finance ). *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Radiman, Wahyuni, S. F., & Lestari, S. P. (2024). Nilai-Nilai Individu, loyalitas dan Remunerasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Pendidikan Tinggi: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 25(2), ISSN 1693-7619 (Print) | E-ISSN 2580-4170.
- Ridha, A. T., & Muis, M. (2022). *Teori Manajemen*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior (19th edition)*. Pearson Education Limited.
- Rohman, F., Wijaya, C., Mesiono, & Ananda, R. (2023). *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja)*. Medan: CV. Manhaji.
- Romli, & Rachmat, S. N. (2025). Pengaruh remunerasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada divisi perencanaan dan penempatan sumber daya manusia dan divisi remunerasi dan kesejahteraan direktorat sumber daya manusia di depok. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 5(3), 310–317.
- Ronaldo, R. (2022). Analisa Regresi. In *Buku Chapter Ragam Penelitian dengan SPSS*. Sukoharjo: Tahta Media Group.
- Rosyid, S. Al, Suhaeni, E., & Candra, D. (2022). *MPOT (Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Runtu, J. (2020). Indikator Loyalitas Karyawan. *Jakarta: Badan Diskusi V MSDM II*.
- Rusman, A., & Sumiyati, S. (2024). Peningkatan Kinerja Sdm Berbasis Loyalitas Pada Polres Metro Tangerang Kota. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12), 2118–7453.
- Sagala, S., Mesiono, & Ananda, R. (2024). *Komitmen Organisasi (Model Kausal Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kognitif Manajemen dan Kepuasan Kerja)*. Medan: Umsu Press.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 168–186.
- Savitri, C., Faddila, S. P., & Irmawartini. (2021). *Statistik Multivariat Dalam Riset*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Snaeni, Maryadi, & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), Online ISSN: 2622-0806.
- Solehudin. (2023). Manajemen Karir. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia dalam*

- Dunia Industri*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Sudarijati. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Karir. In *Book Chapter MSDM (Menyongsong Era Disrupsi)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suma, D., & Karim, A. (2024). *Perilaku Organisasi*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Supratikno, & Santoso, R. A. (2022). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Komitmen Pegawai pada Badan Pengawas Pemilu Jawa Timur. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(4), 530-549. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i4.182>
- Supriyanto, S., Wahyunto, T., Damayanti, N. A., & Wulandari, R. D. (2021). *Human Capital Management As Competitive Advantages In Health Care (Pengelolaan Modal Sumber Daya Manusia Sebagai Keunggulan Kompetitif dalam Perawatan Kesehatan)*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Susanto, Y. (2024). *Perencanaan dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syah, A., Safrida, S., & Asmara, M. E. (2023). Peran kinerja karyawan: Pengembangan karir dan komunikasi. *Jurnal SALMAN (Sosial Dan Manajemen)*, 4(3), 308-320.
- Syofian, & Waliamin, J. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal Eissn*, 5(2), 2621-1092.
- Tambak, S. R., Elvina, & Prayoga, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), ISSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online).
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267-275.
- Wahyuni, M. (2020). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS Versi 25*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Wardhana, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Wibowo, T. S. (2024). *Peningkatan Retensi Karyawan (Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja)*. Padang: Penerbit Takaza Innovatix Labs.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Bumdes Di Desa Kukuh Winangun. *Jurnal Manajemen Terapan*, 3(1), 1-8.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa I Gede Aryana. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Bumdes Di Desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.41>
- Wiratna, S. V. (2022). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wiyati, & Pradana, A. G. B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kajian Teoritis Pengelolaan Pegawai Sektor Swasta & Aparatur Sipil Negara)*. Malang: Media Nusa Creative.
- Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis : Dengan Alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8*.

Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Zusrony, E. (2021). *Kinerja Pegawai Bank Syariah Ditinjau Dari Aspek Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-62.