e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

The Influence Of The Performance Management System On Personnel Career Development At The Lubuklinggau Resort Police, With Teamwork As A Moderating Variable

Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Personel Di Polres Lubuklinggau Dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi

Ranita Kusuma [1)]; Hardi Mulyono [2)]; Suyadi [3)]
[1, 2, 3,] **Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Indonesia**
Email: [1)] ranitakusuma28@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [10 Agustus 2026]
Revised [22 Oktober 2026]
Accepted [31 Oktober 2026]

KEYWORDS
Performance Management System, Career Development, Teamwork.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir personel di Polres Lubuklinggau dengan teamwork sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh personel di polres lubuklinggau sebanyak 393 anggota. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling yakni Proportionate Stratified Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form ke 193 anggota di Polres Lubuklinggau. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4 untuk pengujian evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model) dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai Original Sample sebesar 0,195, T-Statistics sebesar 2,769 dan P-Values sebesar 0,006. Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai Original Sample sebesar 0,756, T-Statistics sebesar 11,183 dan P-Values sebesar 0,000. Sementara itu, sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir yang dimoderasi oleh teamwork berpengaruh positif namun tidak signifikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,028, T-Statistics sebesar 0,425 dan P-Values sebesar 0,671. Nilai R-Square sebesar 0,773 menunjukkan bahwa variabel sistem manajemen kinerja dapat memberikan penjelasan 77,3% terhadap pengembangan karir.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the influence of the performance management system on the career development of personnel at the Lubuklinggau Resort Police (Polres Lubuklinggau), with teamwork serving as a moderating variable. This study employs a descriptive quantitative approach. The population consists of all 393 personnel members at the Lubuklinggau Resort Police. Probability sampling specifically Proportionate Stratified Random Sampling was used as the sampling technique. Data collection was conducted by distributing questionnaires via Google Forms to 193 members of the Lubuklinggau Resort Police. The data were analyzed using the Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) method with SmartPLS 4 software to evaluate the measurement model (outer model), the structural model (inner model), and to test hypotheses. The results indicate that the performance management system has a positive and significant influence on career development, with an Original Sample value of 0.195, a T-Statistic of 2.769, and a P-Value of 0.006. Teamwork also has a positive and significant influence on career development, with an Original Sample value of 0.756, a T-Statistic of 11.183, and a P-Value of 0.000. Meanwhile, the influence of the performance management system on career development as moderated by teamwork is positive but not significant, with an Original Sample value of 0.028, a T-Statistic of 0.425, and a P-Value of 0.671. The R-Square value of 0.773 indicates that the performance management system variable explains 77.3% of the variance in career development.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling utama dalam suatu organisasi sebab berkontribusi langsung dalam menetapkan keberhasilan tercapainya suatu tujuan. Dalam ruang lingkup institusi negara seperti Kepolisian Republik Indonesia, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan solusi dalam mewujudkan pelayanan kepada masyarakat yang profesional, modern, bermoral, dan unggul. Maka dari itu, untuk meningkatkan kompetensi personel Polri harus dilakukan secara terus-menerus melalui berbagai macam program pelatihan, pendidikan, serta pembinaan yang terencana dan sistematis (Amirullah et al., 2025). Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah suatu institusi negara yang bertugas dalam menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, membina dan melayani masyarakat dalam rangka untuk menjaga keamanan dalam negeri (Suarha et al., 2023). Polri memerlukan personel yang memiliki keahlian yang

tinggi, disiplin, profesional, dan mampu kerja sama dalam segala situasi (Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Manajemen kinerja yaitu upaya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi supaya dapat berjalan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Afrola & Tanjung 2022). Sistem manajemen kinerja merupakan suatu sistem informasi yang digunakan untuk menilai kinerja anggota Polri dan menunjang proses evaluasi kinerja Polri secara menyeluruh (Akbar et al., 2023). Saat ini, Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun (2025) tentang penilaian kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan sistem manajemen kinerja telah diberlakukan dan diimplementasikan secara *online*.

Teamwork merupakan sejauh mana sebuah tim memiliki keterikatan terhadap tugasnya, terlibat secara langsung dalam pelaksanaan pekerjaan, serta mampu menyatukan pemikiran agar setiap anggotanya merasa nyaman dalam mencapai target kerja bersama (Amirullah et al., 2025). Pada tingkatan organisasi, *teamwork* (kerjasama Tim) bukan hanya bermanfaat sebagai nilai interpersonal, tetapi juga dapat memengaruhi bagaimana sistem manajemen kinerja diterapkan dalam pengembangan karir. Tim yang kompak dapat mendukung transfer pengetahuan, memberikan ruang bagi mentoring informal, serta memberikan kesempatan bagi anggota untuk memperlihatkan kompetensi pada situasi penting, sehingga memperkuat pengaruh positif sistem manajemen kinerja terhadap perkembangan karir.

Pengembangan karir adalah salah satu faktor penting yang harus diberikan perhatian dan juga direalisasikan secara nyata guna untuk mendorong terciptanya sosok anggota polri yang terbaik dan profesional (Suarha et al., 2023). Dalam konteks Polri, pengembangan karir tidak hanya dilihat dari lamanya kita bekerja, tetapi juga dilihat dari prestasi, kompetensi dan integritas personel saat menjalankan tugasnya. Adapun penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja anggota pada tahapan perencanaan kinerja telah sesuai prosedur (Akbar et al., 2023). Selain itu, menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja dan evaluasi yang efektif bukan hanya bermanfaat untuk menentukan kinerja pegawai saat ini, tetapi juga berperan penting untuk membantu mereka mengembangkan pengembangan karir mereka kedepannya (Kurniawan et al., 2025). Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karier (Ndruru, 2022).

Kepolisian di Indonesia secara umum dimulai pada masa pemerintahan kolonial Belanda. Pada saat itu, lembaga kepolisian hanya berfungsi sebagai alat kontrol masyarakat untuk kepentingan pemerintah kolonial. Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945, kepolisian mengalami perubahan, di mana perannya beralih menjadi pelindung masyarakat dan penegak hukum yang adil. Polres Lubuklinggau secara resmi didirikan pada tahun 1960-an. Sejak saat itu, Polres Lubuklinggau bertanggung jawab atas keamanan di wilayah kota dan sekitarnya. Dengan berjalannya waktu, Polres ini mengalami pengembangan struktural dan peningkatan jumlah personel untuk menjawab tantangan keamanan yang semakin kompleks hingga saat ini.

Walaupun jurnal-jurnal penelitian terdahulu dapat menghasilkan penafsiran penting masih ada beberapa kekurangan atau celah yang penting untuk diteliti. Pertama, sebagian besar penelitian berfokus pada pengaruh langsung manajemen kinerja atau pengembangan karir terhadap kinerja, namun kurang memperhatikan bagaimana sistem manajemen kinerja secara spesifik mempengaruhi pengembangan karir. Kedua, moderasi seperti *teamwork* belum banyak dimasukkan ke dalam penelitian, padahal kerja sama tim sangat penting dalam institusi yang sangat kolektif seperti kepolisian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir personel di Polres Lubuklinggau dengan teamwork sebagai variabel moderasi.

LANDASAN TEORI

Sistem Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan sekelompok kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak manajemen sebagai salah satu bentuk usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui *planning, organizing, actuating* dan *controlling* sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan dengan harapan mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sinaga et al., 2020). Sistem Manajemen Kinerja yang selanjutnya disingkat SMK adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggota Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi (Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun, 2025). Adapun beberapa ruang lingkup pada sistem manajemen kinerja yaitu sebagai berikut perspektif social psikologis, perencanaan strategis, kontrak kinerja, implementasi, evaluasi, umpan balik dan perbaikan (Telaumbanua et al., 2024). Adapun pada sistem manajemen kinerja terdapat beberapa manfaat yaitu sebagai berikut harga diri meningkat, tindakan administratif lebih adil dan tepat, wawasan diri dan pengembangan ditingkatkan dan

definisi pekerjaan dan kriteria diperjelas (Rumawas 2021). Secara internasional, DeNisi dan Murphy (2017) mencatat bahwa manajemen kinerja telah berkembang dari sekadar penilaian tahunan menjadi proses berkelanjutan yang mengaitkan umpan balik, pengembangan kompetensi, dan perencanaan karir pegawai, sehingga sistem manajemen kinerja yang efektif tidak dapat dilepaskan dari fungsi pengembangan sumber daya manusia jangka panjang.

Teamwork

Teamwork merupakan sejauh mana sebuah tim memiliki keterikatan terhadap tugasnya, terlibat secara langsung dalam pelaksanaan pekerjaan, serta mampu menyatukan pemikiran agar setiap anggotanya merasa nyaman dalam mencapai target kerja bersama (Amirullah et al., 2025). Kerjasama tim adalah gabungan antar individu dengan keahlian berbeda-beda yang saling bergantung satu sama lain, dikelola secara teratur untuk mencapai suatu tujuan bersama secara efektif, dengan mengutamakan koordinasi, harmoni dan pemanfaatan kelebihan dari masing-masing setiap anggota (Darmawan et al., 2025). Adapun dalam *teamwork* (kerjasama tim) terdapat beberapa manfaat yaitu tercipta suasana positif, Kerjasama digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi dan pekerjaan jadi cepat selesai (Lukitasari & Nugraha, 2023). Mathieu, Maynard, Rapp, dan Gilson (2008) menegaskan dalam tinjauan komprehensif mereka bahwa efektivitas tim dipengaruhi oleh proses-proses seperti koordinasi, komunikasi, dan kekompakan (cohesion), yang pada gilirannya berdampak pada hasil individu anggota tim, termasuk peluang pengembangan kompetensi dan karir mereka di dalam organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah seseorang pegawai yang ingin tetap berkarya dalam organisasi dimana tempatnya mereka bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pension (Siagian, 2020) dalam (Rifa'i et al., 2024). Dalam pengembangan karir terdapat beberapa faktor-faktor yaitu sistem penghargaan, ukuran organisasi, politik dalam organisasi, faktor eksternal, jumlah pegawai, hubungan pegawai dengan organisasi, personalitas pegawai, tipe manajemen dan kultur organisasi (Irawan et al., 2024). Adapun pengembangan karir memiliki beberapa manfaat yaitu meningkatkan kesempatan dan potensi pegawai untuk memperoleh penghargaan, promosi atau jabatan yang lebih tinggi, meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional pegawai, meningkatkan fleksibelitas dan adaptabilitas pegawai dalam menghadapi tantangan dan perubahan didunia kerja, meningkatkan produktivitas, kualitas dan kinerja kerja pegawai dan meningkatkan motivasi, kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan (Agustin 2021). Secara internasional, Hall (2004) memperkenalkan konsep protean career, yaitu pergeseran tanggung jawab pengembangan karir dari organisasi kepada individu pegawai itu sendiri, yang diarahkan oleh nilai-nilai pribadi dan kesuksesan psikologis, bukan semata-mata oleh jenjang jabatan formal -- sebuah perspektif yang relevan untuk memahami bagaimana persepsi personel terhadap dukungan organisasi turut membentuk arah pengembangan karir mereka.

METODE PENELITIAN

Metode

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir personel di Polres Lubuklinggau dengan teamwork sebagai variabel moderasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh personel di polres lubuklinggau sebanyak 393 anggota. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yakni *Proportionate Stratified Random Sampling* yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang didukung oleh wawancara dan dokumentasi melalui *google form* ke 193 anggota di Polres Lubuklinggau. Insturumen penelitian yang digunakan adalah skala pengukuran yakni menggunakan skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala *Likert* menggunakan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju) (Sugiyono, 2023).

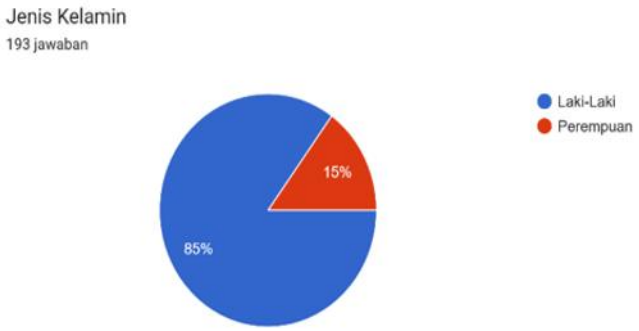
Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model satu persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* dan *component based structural equation modeling*. PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antarkonstruksi dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antarkonstruksi tersebut Penelitian ini mempunyai model yang kompleks dan jumlah sampel yang terbatas, sehingga untuk analisis data menggunakan bantuan *software Smart PLS 4.* Evaluasi model dalam *partial least square* (PLS) menggunakan metode model pengukuran *(outer model)* dan evaluasi struktural *(inner*

model). Penggunaan model pengukuran atau *outer model* digunakan dalam penilaian validitas dan reliabilitas menggunakan nilai *outer loading*, nilai AVE, nilai *cross loading*, *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari indikator-indikator yang membentuk konstruksi laten. Penggunaan evaluasi model atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten dengan melihat seberapa besar varian yang dapat dijelaskan untuk mengetahui signifikansi dari *P-value*. Inner model digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui nilai R-Square, Q-Square , serta uji hipotesis (Path Coefficient) yang dievaluasi berdasarkan nilai T-Statistic dan P-Values (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima apabila memiliki nilai T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05. Pendekatan ini mengikuti pedoman pelaporan PLS-SEM yang direkomendasikan oleh Hair, Risher, Sarstedt, dan Ringle (2019), yang menekankan pentingnya evaluasi bertahap pada outer model sebelum inner model guna memastikan validitas dan reliabilitas konstruk sebelum pengujian hipotesis dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

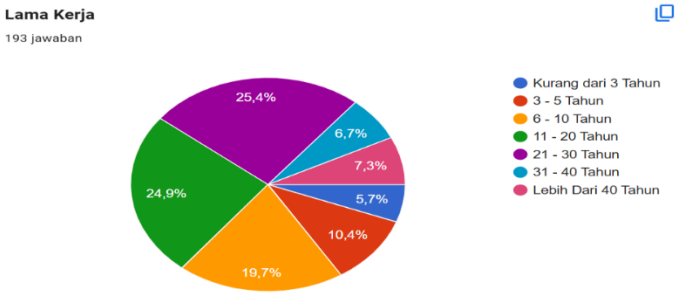
Hasil

Karakteristik Responden



Gambar 1 Pie Chart responden berdasarkan Jenis Kelamin

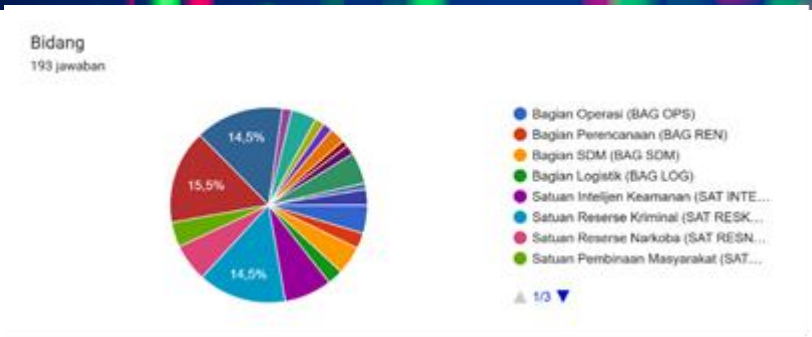
Berdasarkan Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa responden penelitian berjumlah 193 anggota dengan responden terbesar adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 164 anggota (85%) sedangkan responden terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 anggota (15%).



Gambar 2 Pie Chart responden berdasarkan Lama Kerja

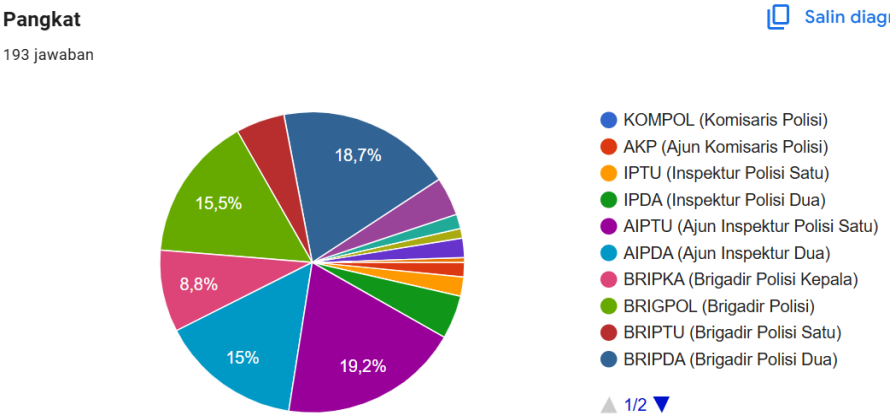
Berdasarkan Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa, responden terbesar yang sudah menjawab kuesioner adalah responden dengan lama kerja 21-30 tahun sebanyak 49 anggota (25,4%), sedangkan untuk responden terkecil adalah responden dengan lama kerja < 3 tahun sebanyak 11 anggota (5,7%).

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting



Gambar 3 Pie Chart responden berdasarkan Bidang Kerja

Berdasarkan Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa responden terbesar yang sudah menjawab kuesioner adalah responden pada bidang kerja satuan samapta sebanyak 30 anggota (15,5%), sedangkan untuk responden terkecil adalah responden pada bidang seksi hukum dan seksi tik sebanyak 2 anggota (1%).



Gambar 4 Pie Chart responden berdasarkan Pangkat

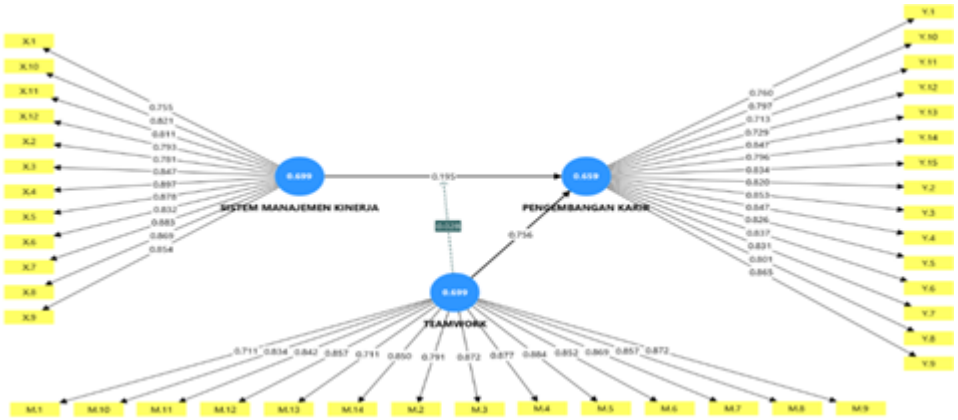
Berdasarkan Gambar 4 diatas menunjukkan bahwa responden terbesar yang sudah menjawab kuesioner adalah responden dengan pangkat AIPTU sebanyak 37 anggota (19,2%), sedangkan untuk responden terkecil adalah responden dengan pangkat PENGDA sebanyak 1 anggota (0,5%).

Outer Model

Evaluasi model pengukuran (outer model) merupakan proses yang menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* untuk tiap indikator konstruk dan *average variance extracted* (AVE). Jika nilai *outer loading* > 0.70 serta nilai *average variance extracted* (AVE) > 0.50 maka dapat dikatakan bahwa sudah cukup memenuhi validitas *convergent* (Ghozali & Kusumadewi, 2023).



Gambar 5 Path Diagram Validitas Konvergen dan AVE

Gambar 5 menampilkan diagram jalur (path diagram) hasil pengolahan SmartPLS 4 yang memvisualisasikan nilai outer loading pada setiap indikator serta nilai average variance extracted (AVE) pada masing-masing konstruk laten, yaitu 0,699 untuk Sistem Manajemen Kinerja (X), 0,659 untuk Pengembangan Karir (Y), dan 0,699 untuk Teamwork (M) -- nilai-nilai yang sama dengan yang dilaporkan secara rinci pada Tabel 1 dan pada narasi AVE di atas.

Tabel 1 Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	Sistem Manajemen Kinerja (X)	Pengembangan Karir (Y)	Teamwork (M)
Sistem Manajemen Kinerja	X1	0,755		
	X2	0.781		
	X3	0.847		
	X4	0.897		
	X5	0.878		
	X6	0.832		
	X7	0.883		
	X8	0.869		
	X9	0.854		
	X10	0,821		
	X11	0,811		
	X12	0,793		
Pengembangan Karir	Y1		0.760	
	Y2		0.820	
	Y3		0.853	
	Y4		0.847	
	Y5		0.826	
	Y6		0.837	
	Y7		0.831	
	Y8		0.801	
	Y9		0.865	
	Y10		0.797	
	Y11		0.713	
	Y12		0.729	
	Y13		0.847	
	Y14		0.796	
	Y15		0.834	
Teamwork	M1			0.711
	M2			0.791
	M3			0.872
	M4			0.877
	M5			0.884

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

	M6			0.852
	M7			0.869
	M8			0.857
	M9			0.872
	M10			0.834
	M11			0.842
	M12			0.857
	M13			0.711
	M14			0.850

Sumber : Pengolahan data dengan *SmartPLS 4*, 2026

Hasil dari nilai *outer loading* untuk seluruh konstruk menunjukkan bahwa memiliki nilai *outer loading* > 0,70 yang bisa dilihat dari variabel Sistem Manajemen Kinerja (X) yang mempunyai 12 nilai yang tergolong valid semua dengan indikator X4 memiliki nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0,897. Berikutnya variabel Pengembangan Karir (Y) yang memiliki 15 nilai yang tergolong valid semua dengan indikator Y9 memiliki nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0,865, yang terakhir *Teamwork* (M) yang juga mempunyai 14 nilai yang tergolong valid semua dengan indikator M5 memiliki nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0,884.

Untuk nilai *average variance extracted* (AVE) dari setiap variabel menunjukkan hasil yang sudah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan hasil nilai AVE sistem manajemen kinerja sebesar 0,699, pengembangan karir sebesar 0,659 serta teamwork sebesar 0,699. Secara keseluruhan, nilai AVE dari semua konstruk telah melebihi batas minimum yang sudah disarankan > 0,50 yang berarti bahwa indikator dari tiap-tiap variabel dapat menggambarkan konsep yang dievaluasi secara menyeluruh. Dengan demikian, bahwa alat penelitian tersebut valid untuk mengkarakterisasikan variabel laten yang sudah diteliti.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan yaitu jika nilai dari *cross loading* dari setiap indikator pada variabel tertentu lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya maka hal itu baru bisa dianggap valid. Untuk dikatakan valid nilai ini untuk setiap variabelnya harus > 0,70 (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Tabel 2 Hasil Cross Loading

Variabel	Indikator	Sistem Manajemen Kinerja (X)	Pengembangan Karir (Y)	Teamwork (M)
Sistem Manajemen Kinerja	X1	**0.755**	0.495	0.473
	X2	**0.781**	0.562	0.574
	X3	**0.847**	0.634	0.582
	X4	**0.897**	0.647	0.534
	X5	**0.878**	0.604	0.574
	X6	**0.832**	0.580	0.582
	X7	**0.883**	0.580	0.534
	X8	**0.869**	0.545	0.574
	X9	**0.854**	0.581	0.582
	X10	**0.821**	0.584	0.574
	X11	**0.811**	0.637	0.582
	X12	**0.793**	0.618	0.534
Pengembangan Karir	Y1	0.527	**0.760**	0.633
	Y2	0.512	**0.820**	0.707
	Y3	0.582	**0.853**	0.760
	Y4	0.549	**0.847**	0.717
	Y5	0.548	**0.826**	0.692
	Y6	0.552	**0.837**	0.762
	Y7	0.473	**0.831**	0.697
	Y8	0.529	**0.801**	0.644

	Y9	0.630	**0.865**	0.736
	Y10	0.686	**0.797**	0.815
	Y11	0.632	**0.713**	0.624
	Y12	0.642	**0.729**	0.676
	Y13	0.615	**0.847**	0.702
	Y14	0.545	**0.796**	0.644
	Y15	0.558	**0.834**	0.675
Teamwork	M1	0.444	0.597	**0.711**
	M2	0.511	0.664	**0.791**
	M3	0.595	0.730	**0.872**
	M4	0.623	0.720	**0.877**
	M5	0.649	0.788	**0.884**
	M6	0.582	0.736	**0.852**
	M7	0.610	0.751	**0.869**
	M8	0.571	0.798	**0.857**
	M9	0.616	0.742	**0.872**
	M10	0.585	0.774	**0.834**
	M11	0.564	0.711	**0.842**
	M12	0.579	0.723	**0.857**
	M13	0.544	0.618	**0.711**
	M14	0.594	0.740	**0.850**

Sumber : Pengolahan data dengan *SmartPLS 4*, 2026

Berdasarkan uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dengan setiap indikator dan variabel laten yang bersangkutan mempunyai tingkat korelasi yang tinggi bila dibandingkan dengan variabel laten yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dari setiap variabel laten untuk membedakan dirinya dari variabel laten yang lain, sehingga bisa disimpulkan bahwa validitas diskriminan dari setiap variabel sudah memenuhi standar kevalidan.

Uji Reliabilitas *(Composite Reliability)*

Realibilitas adalah mengukur apakah jawaban responden konsisten tidak acak. *Composite Reliability* dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability. Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. *Composite Realibility* dan semua nilainya harus ≥ 0,70 yang dianggap konsisten (*realible*). *Cronbach's Alpha* semua nilainya harus ≥ 0,70 yang dianggap konsisten (*realible*) (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Tabel 3 Uji Composite Reliability

Variabel	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
Sistem Manajemen Kinerja (X)	0.965	0.961
Pengembangan Karir (Y)	0.966	0.963
Teamwork (M)	0.970	0.966

Sumber : Pengolahan data dengan *SmartPLS 4*, 2026

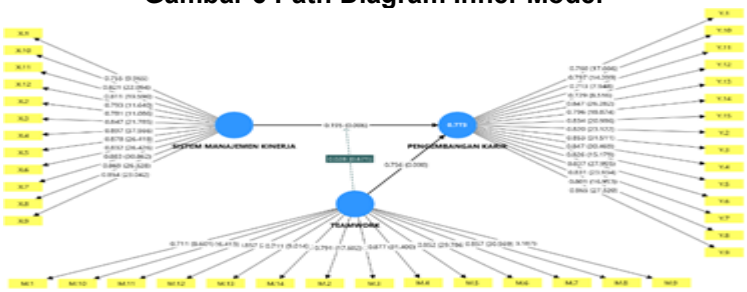
Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu sistem manajemen kinerja (X) 0,965, pengembangan karir (Y) 0,966 dan *teamwork* (M) 0,970. Nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu sistem manajemen kinerja (X) 0,961, pengembangan karir (Y) 0,963 dan *teamwork* (M) 0,966. Seluruh konstruk pada penelitian ini mempunyai reliabilitas yang baik. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam menilai setiap variabel laten bisa diandalkan karena hasil temuan yang didapat > 0,70.

Inner Model

Evaluasi model struktural (*Inner Model*) digunakan sebagai penentu spesifikasi hubungan antara variabel laten satu dengan variabel laten lainnya. Dalam pengujian ini meliputi koefisien determinasi (R-*Square*), relevansi prediksi (Q-*Square*) serta pengujian hipotesis.

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Gambar 6 Path Diagram Inner Model



Gambar 6 menampilkan diagram jalur model struktural (inner model) secara menyeluruh, memuat koefisien jalur (path coefficient) beserta nilai P-Values dalam tanda kurung untuk setiap hubungan antarvariabel: 0,195 (0,006) untuk pengaruh langsung Sistem Manajemen Kinerja terhadap Pengembangan Karir, 0,756 (0,000) untuk pengaruh langsung Teamwork terhadap Pengembangan Karir, dan 0,028 (0,671) untuk efek moderasi interaksi Teamwork x Sistem Manajemen Kinerja terhadap Pengembangan Karir, dengan nilai R-Square sebesar 0,773 yang ditampilkan di dalam lingkaran konstruk Pengembangan Karir. Nilai-nilai ini konsisten dengan yang dilaporkan pada Tabel 4, Tabel 6, dan Tabel 7.

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Pengujian R-*Square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Tabel 4 Hasil nilai R-Square

Variabel Laten	*R-square*	*R-square adjusted*
Pengembangan Karir (Y)	0.773	0.770

Sumber : Pengolahan data dengan *SmartPLS 4*, 2026

Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi pada Tabel 4 yang bisa dilihat bahwa pengujian R-*Square* dari pengembangan karir dengan nilai sebesar 0,773 atau 77,3% yang berarti model kuat karena angkanya > 0,75 sedangkan sisanya sebesar 22,7% bisa dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel sistem manajemen kinerja (X) dapat memberikan penjelasan terhadap pengembangan karir (Y), sedangkan *R-Square Adjusted* menunjukkan bahwa variabel sistem manajemen kinerja (X) dapat memberikan penjelasan terhadap pengembangan karir (Y) sebesar 0,770 atau 77% yang berarti kuat.

Relevansi Prediktif (*Q-Square*)

Pengujian *predictive relevance* merupakan bentuk pengukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik observasi yang dilakukan sehingga dapat memberikan hasil terhadap prediksi (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Tabel 5 Hasil nilai uji Q-Square

Variabel Laten	Q-Square
Pengembangan Karir	0.713

Sumber : Pengolahan data dengan *SmartPLS 4*, 2026

Berdasarkan hasil dari uji relevansi prediktif pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai Q-Square pengembangan karir sebesar 0,713 yang berarti veriabel tersebut bisa dikatakan sebagai model yang kuat karena lebih dari 0,35.

Uji Hipotesis

Hipotesis (*bootstrapping*) digunakan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen dengan memeriksa *path coefficients* dan P-*Value.* Efek langsung (*direct effect*) mengukur pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara itu, efek tidak langsung (*indirect effect*) mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui moderator, dengan signifikansi diuji menggunakan *bootstrapping* dan memeriksa P-*Value* untuk efek tidak langsung. T-*Statistics* > 1,96 (signifikan) P-*Value* < 0,05 (signifikan) (Nurzella et al., 2025).

Pengaruh Langsung (*direct effect*)
Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis Direct Effect

	***Original sample* (O)**	Sample mean (M)	***Standard deviation* (STDEV)**	***T statistics* (|O/STDEV|)**	***P values***
Sistem Manajemen Kinerja → Pengembangan Karir	0.195	0.192	0.071	2.769	0.006
Teamwork → Pengembangan Karir	0.756	0.769	0.068	11.183	0.000

Sumber : Pengolahan data dengan *SmartPLS 4*, 2026

Hasil dalam pengujian mengenai pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir menunjukkan hasil Original Sample sebesar 0,195 menunjukkan pengaruh positif, T-statistik sebesar 2,769 serta nilai *p values* sebesar 0,006. Mengingat t > 1,96 dan p < 0,05 sehingga dapat menerima hipotesis tersebut. Oleh karena itu, pengaruh antara sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Hasil dalam pengujian mengenai pengaruh *teamwork* terhadap pengembangan karir menunjukkan hasil *Original Sample* sebesar 0,756 menunjukkan pengaruh positif, T statistik sebesar 11,183 serta nilai P *values* sebesar 0,000. Mengingat t > 1,96 dan p < 0,05 sehingga dapat menerima hipotesis tersebut. Oleh karena itu, pengaruh antara *teamwork* terhadap pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengaruh Tidak Langsung (In*direct effect*)
Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis Indirect Effect

	***Original sample* (O)**	**Sample mean (M)**	**Standard deviation (STDEV)**	***T statistics* (|O/STDEV|)**	***P values***
Teamwork x Sistem Manajemen Kinerja→ Pengembangan Karir	0.028	0.057	0.066	0.425	0.671

Sumber : Pengolahan data dengan *SmartPLS 4*, 2026

Dari hasil pengujian terhadap interaksi antara teamwork dan sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir menunjukkan bahwa nilai *Original Sample* sebesar 0,028 menunjukkan pengaruh positif, nilai T statistik sebesar 0,425 serta nilai *p-value* sebesar 0,671. Karena nilai dari *p-value* > 0,05 dan T statistik < 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir yang dimoderasi *teamwork* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan.

Pembahasan
Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Pengembangan Karir

Hasil dalam pengujian mengenai pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir menunjukkan hasil Original Sample sebesar 0,195 menunjukkan pengaruh positif, T-statistik sebesar 2,769 serta nilai *p values* sebesar 0,006. Mengingat t > 1,96 dan p < 0,05 sehingga dapat menerima hipotesis tersebut. Oleh karena itu, pengaruh antara sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Kurniawan et al., 2025) yang menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja dan evaluasi yang efektif bukan hanya bermanfaat untuk menentukan kinerja pegawai saat ini, tetapi juga berperan penting untuk membantu mereka mengembangkan karir mereka kedepannya. Penilaian kinerja yang dilaksanakan secara mendalam dan teratur termasuk juga *self-assessment* yang bisa memberikan gambaran secara menyeluruh tentang kinerja pegawai yang membantu dalam perencanaan langkah-langkah untuk pengembangan karir.

Pengaruh Teamwork Terhadap Pengembangan Karir

Hasil dalam pengujian mengenai pengaruh *teamwork* terhadap pengembangan karir menunjukkan hasil *Original Sample* sebesar 0,756 menunjukkan pengaruh positif, T statistik sebesar 11,183 serta nilai P *values* sebesar 0,000. Mengingat t > 1,96 dan p < 0,05 sehingga dapat menerima hipotesis tersebut. Oleh karena itu, pengaruh antara *teamwork* terhadap pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Arsat et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja personel.

Dengan kerjasama tim, anggota bisa meningkatkan koordinasi saat operasi dan anggota bisa memperkuat kompetensi mereka yang berguna untuk ketika anggota akan melakukan pengembangan karir. Menurut penelitian (Amirullah et al., 2025) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.

Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Yang Dimoderasi Oleh Teamwork

Dari hasil pengujian terhadap interaksi antara teamwork dan sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir menunjukkan bahwa nilai *Original Sample* sebesar 0,028 menunjukkan pengaruh positif, nilai T statistik sebesar 0,425 serta nilai *p-value* sebesar 0,671. Karena nilai dari *p-value* > 0,05 dan T statistik < 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir yang dimoderasi *teamwork* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Hasil uji ini berlawanan dengan penelitian Wulandari & Nurhayati (2023) yang menyatakan bahwa *teamwork* sebagai variabel moderasi bisa memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai akan tetapi tetap harus meningkatkan dan memperhatikan faktor-faktor yang dominan dalam pembentukan variabel yang diteliti. Sedangkan menurut penelitian Rizana, (2025) menyatakan bahwa untuk hasil penelitian membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas melalui *teamwork* sebagai moderasi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian dengan *teamwork* yang tidak mampu untuk memoderasi pengaruh antara sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir yang didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Sistem Manajemen Kinerja terhadap Pengembangan Karir personel di Polres Lubuklinggau dengan *Teamwork* sebagai variabel moderasi, yang dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini ditunjukkan berdasarkan nilai *Original Sample*nya sebesar 0,195 dan P *Values* sebesar 0,006 (< 0,05). *Teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dengan hasil nilai *Original Sampel* sebesar 0,756 dan P *Values* sebesar 0,000 (< 0,05). Sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir yang dimoderasi oleh *teamwork* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan dengan hasil nilai *Original Sample* sebesar 0,028 dan P *Values* sebesar 0,671 (> 0,05). Hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel sistem manajemen kinerja (X) dapat memberikan penjelasan terhadap pengembangan karir (Y) sebesar 77,3% (R-Square = 0,773).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian peneliti memiliki saran bagi Polres Lubuklinggau diharapkan untuk lebih meningkatkan kualitas sistem manajemen kinerja serta dapat lebih memperkuat kerjasama tim (teamwork) dengan baik sehingga mampu mendukung pengembangan karir semakin optimal. Bagi peneliti selanjutnya untuk sarannya adalah mungkin bisa menggunakan metode atau lokasi dengan penelitian yang lebih luas serta bisa menambahkan variabel lain yang mungkin bisa lebih berpengaruh dalam memperkuat pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

Afrola, Y., & Tanjung, R. (2022). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, *2*, 151–159.

Agustin, F. (2021). *Pengembangan Karir Dan Manfaat*.

Akbar, K., Nurazi, R., & Widodo, S. (2023). Analysis Of The Online Performance Management System (Smk) Implementation In The Directorate Of Special Criminal Reserve Of The Bengkulu Regional Police. *The Manager Review*, *5*(1), 65–90. https://doi.org/10.33369/tmr.v5i1.29732

Amirullah, A., Gustian, R., & Luran, M. F. (2025). Pengaruh Komunikasi Kerja, Kerjasama Tim dan Diklat terhadap Kinerja Personil Polsek Bengkong Polresta Barelang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, *5*(2), 13–22. https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.5928

Arsat, Supriadin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Integritas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Personel Polres Kota Kendari. *Poma*, *1*. https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index

Darmawan, R., Sungkono, S., & Karnama, M. M. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, *4*(2), 111–126. https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i2.4008

DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433. https://doi.org/10.1037/apl0000085

Ghozali, H. I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris*. Yoga Pratama.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006

Irawan, Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, D., Tasriastuti, N. A., Triono, F., Par, M., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Kom, S. I., Nurdiah, S., & Koesmono, D. H. T. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan*. Eureka Media Aksara. eurekamediaaksara@gmail.com

Kurniawan, F. R., Putriana, L., & Wicaksana, S. A. (2025). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengembangan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja yang Dimediasi Variabel Pengembangan Karir. *Jurnal Syntax Admiration*, *6*(1), 844–863. https://doi.org/10.46799/jsa.v6i1.2085

Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). *Peningkatan Kinerja Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenza*.

Mathieu, J. E., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997–2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34(3), 410–476. https://doi.org/10.1177/0149206308316061

Ndruru, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karier Di Kantor Camat O'O'U Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *5*.

Nurzella, S., Rochayata, K. S. B., & Widodasih, W. K. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dimediasi Kompensasi di PT Bank XYZ. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, *8*.

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja, Pub. L. No. BPK RI (2025).

Rifa'i, A., Soeliha, S., & Ediyanto, E. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, *3*(5), 876. https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4927

Rizana, Y. (2025). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Teamwork Sebagai Moderasi Pada Pegawai Bagian Penyuluh Lapangan Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Daya Saing*.

Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press). percetakanunsrat@gmail.com

Siagian, S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinaga, O. S., Hasibuan, A., & Priyojadmiko, E. E. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

Suarha, C., Saputra, G. W., & Johan, A. (2023). Analisis Perencanaan dan Pengembangan Karier Bintara Polri Satuan Brigade Mobil Daerah Jawa Barat (Studi Kasus Pada Batalyon A Pelopor). *Journal Publicuho*, *6*(1), 56–70. https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.91

Sugiyono, D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta. www.cvalfabeta.com

Telaumbanua, B., Halawa, F., & Silitonga, D. (2024). Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep Dan Menerapkan Teori. *Media Sains Indonesia*.

Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pub. L. No. BPK RI (2002).

Wulandari, A., & Nurhayati, M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, *11*(2), 47–67. https://doi.org/10.26486/jpsb.v11i2.3797