

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya, karena sumber daya lainnya hanya dapat digerakkan oleh bantuan manusia dan agar aktivitas manajemen dalam sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik. Kegiatan di organisasi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang andal, tidak akan berjalan dengan baik. Seperti dalam situasi pandemi saat ini, organisasi maupun instansi berupaya untuk mendisiplinkan para pegawainya agar kinerjanya tidak menurun dan kariernya terus berkembang, oleh sebab itu instansi harus mampu mempertahankan seluruh kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

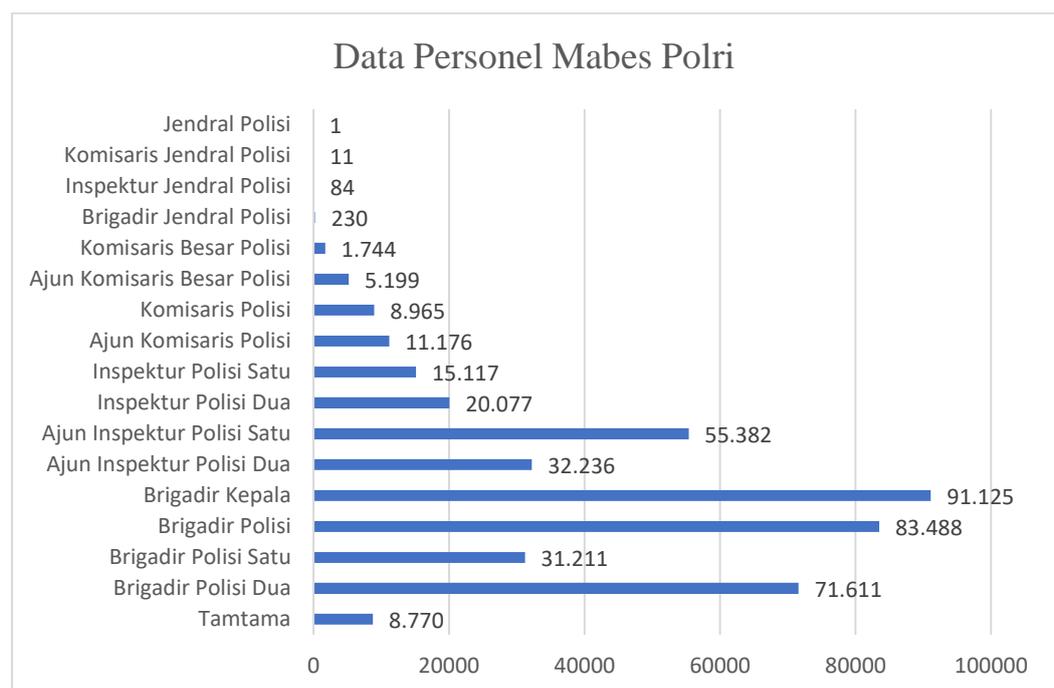
Jika memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang bagus dalam bekerja sumber daya manusianya dapat dikatakan berkualitas. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia bisa dengan cara memperkaya ilmu pengetahuan dan keterampilan agar dapat mempermudah dalam peningkatan karier pegawai. Setiap pegawai pasti selalu menginginkan kariernya terus berkembang dan meningkat, oleh sebab itu pegawai harus memperhatikan apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan kariernya.

Pengembangan karier bukan hanya diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pegawai saja, akan tetapi sudah menjadi kewajiban organisasi untuk mempertahankannya seperti pada era globalisasi saat ini. Pegawai sangat mengharapkan memiliki karier yang bagus. Karier dan pekerjaan adalah dua hal yang saling memiliki keterkaitan. Yang berarti keduanya akan saling mendukung dan pastinya akan ada tantangan baru untuk kedua hal tersebut.

Sebelum melakukan pengembangan karier pegawai harus mengetahui terlebih dahulu rencana kariernya seperti apa. Merancang karier di tengah pandemi seperti saat ini memang tidak mudah, ada beberapa hal yang harus dilakukan salah satunya perlu memiliki *branding* atau citra diri yang kuat dan berkualitas seperti mempunyai *skill* dan kemampuan dibidang atau jabatan tertentu, paham dengan

teknologi serta mampu untuk mengoperasikannya, mampu untuk mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus, dan mudah untuk beradaptasi dengan keadaan. Hal tersebut akan menjadi daya tarik bagi organisasi ataupun instansi terhadap pegawai agar kariernya terus berkembang. Selain itu buat jaringan kerjasama dengan memperbanyak pertemanan dan mempererat hubungan dengan pimpinan dengan cara terus berkomunikasi kepada pimpinan agar bisa mengembangkan karier yang sudah direncanakan.

Berdasarkan (Ridha & Wijaya, 2020) salah satu fenomena dalam pembinaan karier Polri yang terjadi saat ini, yaitu fenomena *bottle-neck* atau sempitnya peluang pada jenjang kepangkatan teratas di tubuh Polri bagi Pamen Polri atau Perwira Menengah Polisi dengan pangkat Komisaris Besar (Kombes Pol). Fenomena *bottle-neck* ini dijelaskan bahwa terjadinya penumpukan jabatan pada jenjang Komisaris Besar Polisi yang akan naik pangkat menjadi Brigadir Jendral Polisi.



Gambar 1. Susunan Personel Mabes Polri

Sumber: Bagian Informasi Personel Biro Pembinaan Karier SSDM Polri dalam (Ridha & Wijaya, 2020)

Berdasarkan gambar diatas, terdapat 1.744 dengan pangkat Komisaris Besar Polisi untuk tingkatan perwira menengah dan 230 orang dengan pangkat Brigadir

Karlina Triasafitriani, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA, REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI BIRO PERENCANAAN & ADMINISTRASI (RENMIN) LEMDIKLAT POLRI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana
 [www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Jendral Polisi untuk tingkat perwira tinggi. Adanya selisih yang besar antara perwira menengah dan perwira tinggi membuat jumlahnya menjadi tidak seimbang. Tentunya fenomena tersebut akan menghambat personel yang berpangkat Kombes untuk dapat mengembangkan kariernya seperti mendapatkan promosi kenaikan pangkat maupun jabatan sebagai Brigadir Jendral Polisi mengingat sedikitnya jumlah jabatan yang tersedia. Adanya permasalahan struktur organisasi yang tidak ideal oleh sebab itu adanya kondisi *bottle-neck* dalam institusi Polri.

Untuk pertumbuhan organisasi maupun pegawai, salah satunya dengan mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan dan mematuhi peraturan serta kebijakan maupun prosedur yang ada sehingga dihasilkan disiplin kerja pegawai yang bagus. Disiplin kerja sangat terkait dengan kebiasaan pegawai di dalam organisasi maupun instansi terutama pada penentuan karier. Untuk itu jika pegawai kurang berdisiplin maka akan menghambat pegawai tersebut dalam mengembangkan kariernya.

Disiplin kerja mempunyai suatu manfaat yang besar, terutama bagi kepentingan karier pegawai. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang bagus suasana kerjanya akan jadi menyenangkan, sehingga menambah motivasi dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu bagi organisasi untuk menjamin terpeliharanya peraturan dan tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas maka diperlukan disiplin kerja yang bagus, sehingga dapat diperoleh hasil yang maksimal yakni berupa penilaian yang baik dari seorang atasan kepada para pegawainya. Hal tersebut merupakan salah satu cara untuk memajukan karier dan organisasinya.

Berdasarkan (Liputan6, 2021) hasil survei yang dilakukan oleh Kepala Divisi Profesi dan Pengamanan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Propam Polri) bersama tim independen dari akademisi terkait, terdapat adanya peningkatan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh personil kepolisian. Survei ini dilakukan untuk mengetahui jenis pelanggaran disiplin dan juga menggambarkan bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan. Terdapat kenaikan pelanggaran disiplin yang dilakukan anggota polisi dari tahun 2018 sampai 2021. Berikut merupakan data jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan anggota polri:

Karlina Triasafitriani, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA, REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI BIRO PERENCANAAN & ADMINISTRASI (RENMIN) LEMDIKLAT POLRI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Tabel 1. Pelanggaran Disiplin Kerja Anggota Polri

Jenis Pelanggaran	Tahun			
	2018	2019	2020	2021
Pelanggaran disiplin	2.471	2.503	3.304	536
Pelanggaran Kode Etik Profesi Polri (KEPP)	1.203	1.021	2.081	279
Pelanggaran Pidana	1.036	627	1.024	147

Sumber: Propam Polri, dalam (liputan6 2021)

Berdasarkan data tersebut di tahun 2020 merupakan kasus pelanggaran terbanyak yang dilakukan anggota kepolisian yang mencapai 3.304 kasus. Adanya pelanggaran disiplin ini akan menyulitkan pegawai dalam melakukan proses kenaikan jabatan dan pengembangan kariernya. Untuk itu perlu adanya peningkatan disiplin melalui budaya tertib, budaya bersih, dan budaya kerja dilingkungan kepolisian.

Untuk meningkatkan karier pada setiap pegawai, dibutuhkan juga suatu motivasi yang membuat pegawai menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya yaitu salah satunya melalui penerapan *reward* atau penghargaan di lingkungan tempat kerja. *Reward* sendiri yaitu suatu penghargaan sebagai balas jasa atau tanda jasa yang diberikan untuk pegawai yang berprestasi agar kedepannya pegawai semakin giat lagi dalam bekerja. Untuk mencapai sasaran atau tujuan yang dibuat oleh organisasi, maka perlu adanya pengelolaan *reward* didalam organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada. *Reward* dijadikan untuk sebuah apresiasi atas hasil kerja pegawai yang diberikan oleh individu maupun suatu lembaga yang dapat berupa materi ataupun non materi, yang pastinya dapat memberikan kebanggaan bagi pegawai menerimanya.

Apabila *reward* atau penghargaan yang diberikan atas dasar prestasi kerja pegawai, maka penghargaan yang diterima dapat berupa piagam penghargaan, lencana, kenaikan pangkat, promosi jabatan dan promosi mengikuti pendidikan dan pelatihan. Penghargaan yang diberikan kepada pegawai ini sangat menguntungkan pegawai sebab adanya proses percepatan kenaikan pangkat yang didapat dari pemberian penghargaan melalui promosi jabatan dan promosi mengikuti

Karlina Triasafitriani, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA, REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI BIRO PERENCANAAN & ADMINISTRASI (RENMIN) LEMDIKLAT POLRI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

pendidikan dan pelatihan yang nantinya akan berpengaruh kepada kariernya menjadi semakin berkembang.

Selain itu program pengembangan karier seorang pegawai juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang salah satunya bisa dilihat dari lamanya masa kerja pegawai serta kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja pegawai tentunya berbeda-beda tiap organisasi, karena setiap pegawai memiliki latar belakang pekerjaan yang beragam. Semakin banyak pegawai memiliki pengalaman kerja, semakin pasti juga untuk meningkatkan kariernya di organisasi. Sebaliknya, jika pegawai masih minim pengalaman kerjanya, maka akan sulit juga bagi pegawai untuk meningkatkan kariernya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Saraswati & Dewi, 2017) bahwa pengembangan karier pegawai berkaitan dengan pengalaman kerja seorang pegawai, bahwa dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai akan memudahkan dan mempercepat pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya karena sudah memiliki kemampuan dari pekerjaan sebelumnya.

Merujuk pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, pengalaman kerja dapat mempengaruhi pengembangan karier. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Upasuji & Satrya, 2020) mengenai pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan penilaian kinerja terhadap pengembangan karier karyawan, yang hasilnya bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Hal tersebut berarti lamanya masa kerja karyawan akan memperbanyak pengalaman kerja yang dimilikinya maka kesempatan untuk mengembangkan kariernya juga akan semakin tinggi. Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mranani, Supartini, & Muryani, 2020), berdasarkan uji yang telah dilakukan diketahui bahwa pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Kedua penelitian tersebut sama-sama menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan, namun demikian dapat berpengaruh positif maupun tidak positif atau negatif.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan objek penelitian Lemdiklat Polri pada Biro Perencanaan dan Administrasi (Renmin). Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomer 5 Tahun 2019 “tentang susunan

Karlina Triasafitriani, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA, REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI BIRO PERENCANAAN & ADMINISTRASI (RENMIN) LEMDIKLAT POLRI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

organisasi dan tata kerja satuan organisasi pada tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Lemdiklat) Polri merupakan unsur pendukung pelaksanaan pendidikan dan pengembangan yang berada di bawah Kapolri yang bertugas merencanakan, mengembangkan dan menyelenggarakan Pendidikan Kepolisian, berdasarkan jenis pendidikan Polri yang meliputi pendidikan profesi, manajerial (kepemimpinan), akademis, dan vokasi serta mengelola komponen pendidikan di jajaran Lemdiklat Polri.” Lemdiklat Polri beralamat di Jl. Ciputat Raya No.40, Pondok Pinang, Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomer 5 Tahun 2019, Biro Perencanaan & Administrasi (Rorenmin) merupakan bagian dari Lemdiklat Polri yang “bertugas merumuskan, mengembangkan sistem dan metode, peraturan dan pembinaan kemampuan yang terkait dengan Diklat, serta menyusun perencanaan organisasi, manajemen logistik, personalia, kinerja, serta mengelola dan melaksanakan pelayanan administrasi ketatausahaan. Biro Remnin merupakan unsur pembantu pimpinan dan pelaksanaan staf yang berada di bawah Kalemdiklat yang berpangkat Brigadir Jendral Polisi.” Dalam pelaksanaan tugas, Biro Renmin dibantu oleh empat bagian yaitu Bagren, BagSDM, Baglog, dan Bagum dengan jumlah pegawai polisi yaitu 99 orang.

Menurut hasil wawancara dengan Ibu AKP Ida Pratiwi selaku Kepala Urusan Perencanaan & Administrasi (Kaurmin) bagian SDM Biro Renmin Lemdiklat Polri, pembahasan mengenai sistem pengembangan karier pada Biro Perencanaan & Administrasi (Renmin) Lemdiklat Polri dianggap sangat krusial karena sistem pembinaan karier anggota sudah tertera pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomer 9 Tahun 2016. Namun Biro Renmin memberikan kesempatan bagi seluruh pesonel Polisi yang berpotensi untuk mengembangkan karier akan disediakan fasilitas berupa beasiswa melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan pegawainya. Pegawai bisa mengajukan sendiri dan melengkapi berkas persyaratan yang ada. Dan yang menjadi permasalahan dalam pengembangan karier pegawai pada Biro Renmin Lemdiklat Polri yaitu tidak adanya target pengembangan karier untuk setiap tahunnya. Serta pengembangan karier tidak semata-mata berdasarkan kinerja atau jenjang pendidikan yang lebih

Karlina Triasafitriani, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA, REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI BIRO PERENCANAAN & ADMINISTRASI (RENMIN) LEMDIKLAT POLRI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

tinggi yang dilihat tetapi juga harus memiliki akses yang bagus seperti kedekatan dengan pimpinan. Dalam hal ini tentunya pegawai harus memiliki *value* dan *skill* yang khusus yang di butuhkan instansi agar bisa menjadi pertimbangan pimpinan untuk kesempatan pengembangan kariernya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 2 tahun 2003 “tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang didalamnya mengatur tentang peraturan disiplin, pelanggaran peraturan disiplin, tindakan disiplin dan hukuman yang dijatuhkan oleh atasan yang berhak menghukum anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui sidang disiplin.” Disiplin kerja pada polri berkaitan dengan keseharian anggota polisi dalam memelihara kehidupan bernegara dan bermasyarakat serta pelaksanaan tugas pada organisasi ataupun instansi. Disiplin kerja pada Biro Renmin Lemdiklat Polri dituntut untuk mematuhi peraturan yang ada, seperti kewajiban, larangan, dan sanksi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Apabila melanggar peraturan disiplin akan dijatuhi sanksi berupa tindakan disiplin dan/atau hukuman disiplin. Dengan adanya hukuman disiplin ini akan menghambat pengembangan karier anggota polisi, seperti penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan gaji berkala, dan penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun, oleh sebab itu dengan adanya penundaan ini sangat berpengaruh dalam proses pengembangan kariernya dan perlu adanya penyelesaian pelanggaran disiplin anggota polri.

Pegawai yang berdisiplin terutama tidak memiliki catatan pelanggaran disiplin tidak akan menghambat dalam pengembangan kariernya. Jika disiplin kerja pegawai bagus maka akan memberi dampak yang bagus juga untuk suasana kerjanya, pegawai jadi lebih senang dan bersemangat dalam bekerja. Adanya disiplin kerja di Biro Renmin ini diharapkan akan menjamin tata tertib peraturan dan kelancaran pelaksanaan kerja, sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimal dan tidak menghambat dalam pengembangan karier anggota polisi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Urusan Administrasi Bagsdm Rorenmin Lemdiklat Polri masih banyak pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu. Khususnya pada situasi awal pandemi tahun lalu, absen pegawai banyak yang kurang dikarenakan waktu kerja yang bergantian. Adanya peraturan baru yang

Karlina Triasafitriani, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA, REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI BIRO PERENCANAAN & ADMINISTRASI (RENMIN) LEMDIKLAT POLRI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

mengharuskan pegawai bekerja di rumah atau WFH dan ada juga yang bekerja di kantor atau WFO sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Selain itu ada beberapa pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tidak menjalankan hukumannya dan diberi sanksi yang tegas. Tentunya ini akan menjadi masalah sebab, pegawai yang melanggar peraturan disiplin dan tidak dihukum secara tegas dikhawatirkan akan membuat pegawai terus melakukan kesalahan yang sama serta menyebabkan penurunan dari performa kerja dari instansi maupun pegawai itu sendiri. Oleh sebab itu, perlu adanya hukuman yang tegas agar disiplin pegawai semakin tinggi.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2011 “tentang pemberian penghargaan di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jenis penghargaan yang diberikan kepada pegawai Biro Renmin Lemdiklat Polri sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian yaitu Kenaikan Pangkat Luar Biasa (KPLB), Kenaikan Pangkat Luar Biasa Anumerta (KPLBA), promosi mengikuti pendidikan, promosi jabatan, dan tanda penghargaan.” Pemberian penghargaan ini akan meningkatkan pengembangan karier pegawai sebab jenis pemberian penghargaan tersebut akan menguntungkan pegawai dalam proses meningkatkan kariernya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu AKP Ida Pratiwi, pemberian *reward* atau penghargaan pada Biro Renmin Lemdiklat Polri belum berjalan sesuai dengan peraturan yang ada, instansi memberikan *reward* tidak sesuai dengan prestasi kerja pegawai. Karena belum ada daftar pegawai terbaik untuk setiap bulan atau setiap tahunnya yang bisa dijadikan sebagai acuan untuk pemberian penghargaan.

Selanjutnya untuk pengalaman kerja di Biro Renmin Lemdiklat Polri dilihat dari lamanya masa kerja pegawai pada bidang yang ditekuninya serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai yang bisa dilihat dari masa kerjanya maka pegawai yang memiliki masa kerja yang lama tidak membutuhkan bimbingan lagi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki masa kerja sedikit serta pengalaman kerja yang sedikit. Maka dari itu Kepala Biro Renmin Lemdiklat Polri memberikan fasilitas berupa pendidikan dan pelatihan (diklat) yang bisa didapatkan oleh semua pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Mendapatkan pengalaman selama masa pendidikan

Karlina Triasafitriani, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA, REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI BIRO PERENCANAAN & ADMINISTRASI (RENMIN) LEMDIKLAT POLRI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

akan memungkinkan pegawai mendapatkan pemahaman tentang pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Yang nantinya pengalaman kerja ini sebagai gambaran untuk menentukan jabatan yang dirasa tepat bila diduduki oleh pegawai tersebut.

Akan tetapi menurut hasil wawancara dengan Ibu AKP Ida Pratiwi pengalaman kerja yang dimiliki pegawai masih kurang baik terutama untuk pegawai baru yang masa kerjanya belum lama. Hal ini dapat dilihat dari keterampilan yang dimiliki dari beberapa pegawai masih dibawah rata-rata dari pegawai lain yang pangkatnya lebih tinggi, selama bekerja juga ada beberapa dari pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja karena tidak menguasai bidang pekerjaannya sehingga tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Untuk itu pegawai yang belum banyak memiliki pengalaman kerja masih harus banyak belajar dengan senior yang lebih berpengalaman dan bisa mengikuti pendidikan dan pelatihan agar menambah pengetahuan serta pengalaman yang nantinya akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berkaitan dengan adanya fenomena dan *gap research* diatas mengenai disiplin kerja, *reward*, dan pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai, maka dalam hal ini penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui dan membuktikan melalui judul riset “**Pengaruh Disiplin Kerja, Reward, dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Biro Perencanaan & Administrasi (Renmin) Lemdiklat Polri**”.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan *gap research* di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai pada Biro Renmin Lemdiklat Polri?
2. Apakah terdapat *reward* berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai pada Biro Renmin Lemdiklat Polri?
3. Apakah terdapat pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai pada Biro Renmin Lemdiklat Polri?

I.3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan membuktikan pengaruh antara disiplin kerja dengan pengembangan karier pegawai pada Biro Renmin Lemdiklat Polri.
2. Mengetahui dan membuktikan pengaruh antara *reward* dengan pengembangan karier pegawai pada Biro Renmin Lemdiklat Polri.
3. Mengetahui dan membuktikan pengaruh pengalaman kerja dengan pengembangan karier pegawai Biro Renmin Lemdiklat Polri.

I.4. Manfaat Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini manfaat yang diperoleh adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan ajar selanjutnya khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lingkungan pendidikan dan akademi, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pemahaman bagi para peneliti dan dapat meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia yang diperoleh melalui pendidikan formal di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- b. Bagi instansi, peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi pemimpin Biro Renmin Lemdiklat Polri dalam merumuskan kebijakan mengenai disiplin kerja, *reward*, dan pengalaman kerja guna pengembangan karier pegawai.
- c. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara pengetahuan teoritis dan praktek yang diterapkan oleh Biro Renmin Lemdiklat Polri terhadap disiplin kerja, *reward*, dan pengalaman kerja.