JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1.9455
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 13 Juli 2026 | **Revised:** 16 Juli 2026 | **Accepted:** 07 September 2026

Pengaruh Beban Kerja dan *Reward* terhadap Perencanaan Karier Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Anggota Biro SDM Polda Jambi

Muharman Arta[1], Yenny Maya Dora[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, muharman.arta@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, yenny.maya@widyatama.ac.id

Corresponding Author: muharman.arta@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of workload and reward on career planning through work motivation as a mediating variable among personnel of the Human Resources Bureau of Jambi Regional Police. This study employed a quantitative method with descriptive and associative approaches. The population consisted of 77 personnel of the Human Resources Bureau of Jambi Regional Police, and all population members were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The results showed that workload was categorized as moderately high, while reward, work motivation, and career planning were categorized as fairly good. Workload had a negative and significant effect on career planning and work motivation. Reward had a positive and significant effect on career planning and work motivation. Work motivation had a positive and significant effect on career planning. Furthermore, work motivation significantly mediated the effect of workload on career planning and the effect of reward on career planning. The findings indicate that career planning among personnel of the Human Resources Bureau of Jambi Regional Police is influenced by workload, reward, and work motivation. Therefore, effective workload management, appropriate reward systems, and the enhancement of work motivation are important factors in supporting personnel career planning and development.*

Keywords: *Workload, Reward, Work Motivation, Career Planning.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan reward terhadap perencanaan karier melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada anggota Biro SDM Polda Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 77 anggota Biro SDM Polda Jambi dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berada pada kategori cukup tinggi, sedangkan reward, motivasi kerja, dan perencanaan karier berada pada kategori cukup baik. Beban kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap perencanaan karier dan motivasi kerja. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karier dan motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karier. Selain itu, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap perencanaan karier dan memediasi pengaruh reward terhadap perencanaan karier secara signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karier anggota Biro SDM Polda Jambi dipengaruhi oleh tingkat beban kerja, pemberian reward, dan motivasi kerja yang dimiliki anggota. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang optimal, pemberian reward yang tepat, dan peningkatan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendukung pengembangan perencanaan karier anggota.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Reward*, Motivasi Kerja, Perencanaan Karier.

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu institusi pemerintah yang memiliki tugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, Polri membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kualitas kerja yang baik agar pelaksanaan tugas organisasi dapat berjalan secara optimal.

Provinsi Jambi merupakan salah satu wilayah di Indonesia yang mengalami perkembangan aktivitas pemerintahan dan pelayanan publik yang cukup dinamis. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi, jumlah penduduk Provinsi Jambi pada tahun 2025 mencapai lebih dari 3,7 juta jiwa dengan tingkat pertumbuhan penduduk yang terus meningkat setiap tahunnya (Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi, 2025). Peningkatan jumlah penduduk tersebut menyebabkan kebutuhan terhadap pelayanan publik dan keamanan masyarakat juga semakin meningkat.

Sebagai bagian dari Kepolisian Negara Republik Indonesia, Polda Jambi memiliki tanggung jawab dalam menjaga stabilitas keamanan wilayah dan mendukung pelayanan kepada masyarakat di Provinsi Jambi. Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut, Polda Jambi memiliki Biro Sumber Daya Manusia (Biro SDM) yang bertugas melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia kepolisian di tingkat daerah.

Berdasarkan data internal Biro SDM Polda Jambi realisasi perencanaan karier anggota Biro SDM Polda Jambi dalam tiga tahun terakhir masih belum mencapai target organisasi yang ditetapkan sebesar 100%. Bahkan, beberapa indikator menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

Pada indikator keikutsertaan pendidikan pengembangan, capaian anggota mengalami penurunan dari 88% pada tahun 2023 menjadi 76% pada tahun 2025. Kondisi serupa juga terjadi pada pengajuan kenaikan pangkat tepat waktu yang menurun dari 92% menjadi 81%. Selain itu, tingkat keaktifan anggota dalam mengikuti pembinaan karier juga mengalami penurunan dari 90% pada tahun 2023 menjadi 79% pada tahun 2025.

Menurunnya capaian tersebut menunjukkan bahwa proses pengembangan dan perencanaan karier anggota belum berjalan secara optimal. Padahal, pembinaan karier dalam organisasi Polri menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan kompetensi dan kesiapan anggota untuk menduduki jenjang jabatan yang lebih tinggi. Dalam administrasi manajemen SDM Polri, proses kenaikan pangkat dan pendidikan pengembangan merupakan bagian dari pembinaan karier personel yang harus dipersiapkan secara berkelanjutan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perencanaan karier anggota di lingkungan Biro SDM Polda Jambi masih perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Octavia et al. (2025) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap pengembangan karier anggota kepolisian.

Faktor lain yang diduga berkaitan dengan kondisi perencanaan karier anggota adalah beban kerja yang diterima dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas, tekanan pekerjaan, serta tanggung jawab yang harus diselesaikan anggota dalam waktu tertentu. Apabila pekerjaan yang diterima terlalu tinggi, maka anggota cenderung lebih fokus menyelesaikan pekerjaan rutin dibandingkan mempersiapkan pengembangan karier jangka panjang.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan dengan kondisi kerja individu dalam organisasi. Penelitian Permatasari et al. (2024) menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi kondisi psikologis anggota kepolisian. Penelitian Supriyadi et al. (2025) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkaitan dengan tekanan kerja anggota Polri. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, beban kerja menjadi salah satu faktor yang diduga memiliki hubungan dengan perencanaan karier anggota.

Faktor lain yang diduga memiliki hubungan dengan perencanaan karier anggota adalah sistem reward yang diterapkan oleh organisasi. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada anggota atas kontribusi, prestasi, dan hasil kerja yang telah dicapai selama menjalankan tugas organisasi (Rumendan & Sugeng, 2021). Pemberian penghargaan yang tepat dapat memberikan dorongan positif kepada anggota untuk meningkatkan kualitas kerja sekaligus mempersiapkan pengembangan karier di masa mendatang.

Beberapa penelitian sebelumnya membahas keterkaitan antara reward dan pengembangan individu dalam organisasi. Penelitian Rizkiando et al. (2025) menjelaskan bahwa penghargaan dan motivasi memiliki hubungan terhadap peningkatan performa personel kepolisian. Penelitian Kharisma dan Kurniawati (2024) juga menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja individu. Selain itu, Rumendan dan Sugeng (2021) menyatakan bahwa sistem penghargaan yang baik mampu mendorong motivasi kerja anggota kepolisian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, reward menjadi salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kondisi perencanaan karier anggota. Oleh karena itu, sistem penghargaan di lingkungan organisasi perlu diperhatikan agar mampu mendorong anggota untuk lebih aktif dalam mempersiapkan pengembangan kariernya.

Selain beban kerja dan reward, motivasi kerja juga diduga memiliki hubungan dengan perencanaan karier anggota di lingkungan organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu yang mempengaruhi semangat, keinginan, dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu (Octavia et al., 2025). Motivasi kerja yang baik dapat mendorong anggota untuk lebih aktif meningkatkan kemampuan, mengikuti pengembangan diri, dan mempersiapkan jenjang karier yang lebih baik di masa depan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan pengembangan dan pencapaian karier individu. Penelitian Octavia et al. (2025) menjelaskan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam pengembangan karier anggota kepolisian. Motivasi kerja dalam penelitian ini juga diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara beban kerja dan reward terhadap perencanaan karier anggota. Beban kerja yang terlalu tinggi diduga dapat menurunkan semangat anggota dalam bekerja sehingga berdampak pada kesiapan anggota dalam mempersiapkan pengembangan karier. Sebaliknya, pemberian reward yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja anggota sehingga anggota lebih terdorong untuk mengembangkan kemampuan dan merencanakan jenjang kariernya di lingkungan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan beban kerja, reward, motivasi kerja, dan perencanaan karier masih menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian Rizkiando et al.

(2025) juga menjelaskan bahwa reward mampu meningkatkan motivasi dan performa anggota kepolisian. Namun, penelitian Wibowo (2025) menunjukkan bahwa tingginya beban kerja justru dapat menurunkan kondisi psikologis dan kualitas kerja pegawai.

Selain itu, penelitian Salahudin et al. (2021) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap perilaku kerja individu dapat terjadi melalui variabel mediasi tertentu. Sementara itu, penelitian Safitri et al. (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu menjadi variabel perantara dalam hubungan antara kondisi kerja dengan hasil kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang masih menunjukkan hasil beragam, maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara beban kerja, reward, motivasi kerja, dan perencanaan karier anggota di lingkungan kepolisian.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Menurut Sugiyono (2022), metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Sementara itu, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau sensus. proportionate stratified random sampling. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi dalam penelitian relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden penelitian yaitu sebanyak 77 responden.

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Metode SEM-PLS digunakan karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan dan sesuai digunakan pada penelitian dengan model yang kompleks serta jumlah sampel yang relatif terbatas (Hair et al., 2021).

Analisis SEM-PLS dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), pengujian hipotesis, dan pengujian variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel yang terdapat dalam model penelitian. Pengujian ini dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada aplikasi SmartPLS 4. Melalui pengujian tersebut, dapat diketahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara Beban Kerja, Reward, Motivasi Kerja, dan Perencanaan Karier. Menurut Hair et al. (2022), suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai t-statistic kurang dari 1,96 dan nilai p-value lebih besar dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan ditolak.

Tabel 1. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	T-Statistic	P-Value	Keputusan
H1	Beban Kerja → Motivasi Kerja	-0.357	4.756	0	Diterima
H2	Beban Kerja → Perencanaan Karier	-0.281	3.763	0	Diterima

H3	Reward → Motivasi Kerja	0.601	9.872	0	Diterima
H4	Reward → Perencanaan Karier	0.461	5.116	0	Diterima
H5	Motivasi Kerja → Perencanaan Karier	0.395	4.014	0	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1, Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,357, nilai t-statistic sebesar 4,756, dan nilai p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima anggota, maka motivasi kerja cenderung menurun. Dengan demikian, H1 diterima.

Beban Kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perencanaan Karier dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,281, nilai t-statistic sebesar 3,763, dan nilai p-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat mengurangi kemampuan anggota dalam menyusun dan mengembangkan perencanaan kariernya. Oleh karena itu, H2 diterima.

Selanjutnya, Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,601, nilai t-statistic sebesar 9,872, dan nilai p-value sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik reward yang diberikan organisasi, maka motivasi kerja anggota akan semakin meningkat. Dengan demikian, H3 diterima.

Reward juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan Karier dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,461, nilai t-statistic sebesar 5,116, dan nilai p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang baik mampu mendorong anggota untuk lebih aktif dalam merencanakan dan mengembangkan kariernya. Oleh karena itu, H4 diterima.

Selain itu, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan Karier dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395, nilai t-statistic sebesar 4,014, dan nilai p-value sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja anggota, maka semakin baik pula perencanaan karier yang dimiliki. Dengan demikian, H5 diterima.

Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam penelitian ini signifikan. Beban Kerja memberikan pengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja dan Perencanaan Karier, sedangkan Reward memberikan pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja dan Perencanaan Karier. Selain itu, Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap Perencanaan Karier pada anggota Biro SDM Polda Jambi.

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	T-Statistic	P-Value	Keputusan
H6	Beban Kerja → Motivasi Kerja → Perencanaan Karier	-0.141	3.032	0.002	Diterima
H7	Reward → Motivasi Kerja → Perencanaan Karier	0.237	3.621	0	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, pengaruh Beban Kerja terhadap Perencanaan Karier melalui Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,141, nilai t-statistic sebesar 3,032, dan nilai p-value sebesar 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Perencanaan

Karier secara signifikan. Dengan kata lain, peningkatan beban kerja dapat menurunkan motivasi kerja anggota yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya perencanaan karier. Oleh karena itu, H6 diterima.

Selanjutnya, pengaruh Reward terhadap Perencanaan Karier melalui Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,237, nilai t-statistic sebesar 3,621, dan nilai p-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Reward terhadap Perencanaan Karier secara positif dan signifikan. Artinya, reward yang diberikan organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja anggota yang kemudian mendorong peningkatan perencanaan karier. Dengan demikian, H7 diterima.

Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Beban Kerja dan Reward terhadap Perencanaan Karier. Temuan ini mengindikasikan bahwa perencanaan karier anggota Biro SDM Polda Jambi tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja dan reward, tetapi juga melalui tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka Kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. **Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perencanaan karier pada anggota Biro SDM Polda Jambi**
   Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,281, nilai t-statistic sebesar 3,763, dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima anggota, maka perencanaan karier yang dimiliki cenderung mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tugimin Supriyadi et al. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dan tekanan waktu yang besar dapat menimbulkan tekanan kerja pada anggota kepolisian. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi fokus individu dalam melakukan pengembangan diri. Penelitian Ecuk Wibowo (2025) juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kondisi psikologis dan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesiapan individu dalam merencanakan masa depan kariernya.
2. **Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karier pada anggota Biro SDM Polda Jambi**
   Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karier pada anggota Biro SDM Polda Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,461, nilai t-statistic sebesar 5,116, dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka H2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik reward yang diberikan organisasi, maka semakin baik pula perencanaan karier yang dimiliki anggota. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Umar Rumendan Sugeng (2021) yang menemukan bahwa reward dan motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja anggota kepolisian. Selain itu, Siget Fitrianto Haribowo et al. (2025) menjelaskan bahwa insentif atau penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas individu. Temuan tersebut diperkuat oleh Dicky Herlianto et al. (2024) yang menemukan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga dapat mendorong individu untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal.
3. **Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada**

anggota Biro SDM Polda Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada anggota Biro SDM Polda Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,357, nilai t-statistic sebesar 4,756, dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka H3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan anggota, maka motivasi kerja yang dimiliki cenderung mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tugimin Supriyadi et al. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dan tekanan waktu yang besar dapat memicu stres kerja pada anggota kepolisian. Penelitian Ecuk Wibowo (2025) juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kondisi psikologis dan kinerja pegawai. Selain itu, Umi Lailla Safitri et al. (2022) menemukan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja individu dalam organisasi. Temuan tersebut diperkuat oleh Novita Souisa et al. (2025) yang menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan dedikasi individu dalam bekerja sehingga motivasi kerja cenderung mengalami penurunan.

4. **Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada anggota Biro SDM Polda Jambi**

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada anggota Biro SDM Polda Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,601, nilai t-statistic sebesar 9,872, dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka H4 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik reward yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki anggota. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Umar Rumendan Sugeng (2021) yang menemukan bahwa reward dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dalam meningkatkan kualitas kerja personel kepolisian. Penelitian Tobi Rizkiando et al. (2025) juga menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan motivasi personel dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

5. **Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karier pada anggota Biro SDM Polda Jambi**

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karier pada anggota Biro SDM Polda Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395, nilai t-statistic sebesar 4,014, dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka H5 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki anggota, maka semakin baik pula perencanaan karier yang dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dhela Gusti Octavia et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mendukung pengembangan karier anggota kepolisian. Penelitian Vita Mayastinasari (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

6. **Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perencanaan karier melalui motivasi kerja pada anggota Biro SDM Polda Jambi**

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perencanaan karier melalui motivasi kerja pada anggota Biro SDM Polda Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,141, nilai t-statistic sebesar 3,032, dan nilai p-value sebesar 0,002. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka H6 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap

perencanaan karier anggota Biro SDM Polda Jambi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salahudin et al. (2021) yang menemukan bahwa beban kerja dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap hasil kerja melalui variabel mediasi tertentu. Penelitian Ecuk Wibowo (2025) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kondisi psikologis dan perilaku kerja pegawai. Selain itu, Umi Lailla Safitri et al. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menjelaskan hubungan antara faktor pekerjaan dan hasil yang dicapai individu.

7. **Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karier melalui motivasi kerja pada anggota Biro SDM Polda Jambi**
   Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karier melalui motivasi kerja pada anggota Biro SDM Polda Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,237, nilai t-statistic sebesar 3,621, dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka H7 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh reward terhadap perencanaan karier anggota Biro SDM Polda Jambi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Umar Rumendan Sugeng (2021) yang menemukan bahwa reward dan motivasi kerja memiliki hubungan positif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia kepolisian. Penelitian Tobi Rizkiando et al. (2025) juga menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja personel kepolisian.

REFERENSI

Dicky, H., Bunga, A., & Sunaryo. (2024). Pengaruh *reward*, *punishment*, beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT Asuransi Jiwasraya Medan dan Binjai). *JaManKu*, 6(1).

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

Kharisma, A., & Kurniawati, M. (2024). The influence of motivation and workload on job satisfaction as customer service at PT Telkom Witel North Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 13(2), 549-562.

Octavia, D. G., Maulida, P. N., Vadilla, S. B., et al. (2025). Konsep motivasi kerja dalam pengembangan karir anggota kepolisian. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis*, 3(5), 1232-1239.

Permatasari, W. T., Alfira, N., Trisnawati, V., et al. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada lembaga kepolisian. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(11).

Rizkiando, T., Kanya, N., Yunaningsih, A., & Septiawan, F. E. (2025). Training, rewards, and motivation and their influence on police performance at the Jabar Regional Police Traffic Directorate. *International Journal of Economics and Management Research (IJEMR)*, 4(2).

Rumendan, U., & Sugeng, S. (2021). The effect of work motivation and rewards on investigators criminal performance at Polres Konawe.

Safitri, U. L., Widagdo, B., & Novianti, K. R. (2022). The influence of work motivation and workload on employee performance with job satisfaction as a mediation variable. *Jamanika: Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2).

Salahudin, S., Hermawan, A., & Putra, R. (2021). The effect of workload and motivation on employees' performance through job stress as a mediating variable.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian manajemen*. Alfabeta.

Supriyadi, T., Salsabilah, M. M., Heryani, N. S., et al. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap stres anggota polisi. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis*,

3(5), 1328-1338.
Wibowo, E. (2025). The influence of compensation, motivation and workload on employee performance at the Research and Development Planning Agency of Berau Regency with job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi MH Thamrin*, 6(2).