

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi pada umumnya menginginkan keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Dalam suatu instansi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah kepuasan kerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berdedikasi. Hal tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal, secara otomatis sumber daya manusia akan meningkatkan dan akan merasakan adanya kepuasan kerja dengan sendirinya.

Menurut Sunyoto (2018) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaanya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaanya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Mangkunegara (2017), mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang

saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja.

Faktor berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada disebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan meningkatkan departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi menurut Komang dkk (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir antara lain, kinerja dan produktivitas kerja, pengalaman, kompetensi dan profesionalisme, Pendidikan, prestasi, pimpinan, rekan kerja, pegawai dengan posisi lebih rendah, jaringan kerja dan Nasib (Priansa, 2018). Berdasarkan riset awal tentang pengembangan karir ditemukan terdapat kecenderungan penurunan di akibatkan kurangnya profesional dalam melakukaan tugas. Padahal pihak perusahaan sudah membuat aturan jika karyawan yang mempunyai kemampuan/skill yang berprestasi tinggi dan bekerja dengan sebaik mungkin maka perusahaan akan memberi penghargaan seperti menaikkan

jabatannya secara berkala akan tetapi hal itu tidak menjadi dorongan bagi pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan karir dilakukan agar setiap pegawai memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya dilingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Menurut Robbins., Decenzo & Susan (2016), Pengembangan karir adalah “*the process of gaining skills that will help an individual progress in a career*” (proses memperoleh keerampilan yang akan membantu kemajuan karir individu). Lebih lanjut Robbins., Decenzo & Susan (2016) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu cara atau kegiatan yang membantu karyawan mengekplorasi minat pribadi (*personal interests*), mengeksplorasi jalur karir (*career paths*) dan mengidentifikasi tujuan karir (*career goals*) yang sesuai dengan individu karyawan, pengembangan karir dapat membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai sekaligus mempersiapkan pegawai untuk menghadapi perkembangan teknologi yang terus berkembang pesat. Suatu karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Dessler, “*career development is the lifelong series of activities (such as workshops) that contribute to a person's career exploration, establishment, success, and fulfillment.*” (pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang).

Menurut Siagian (2016) Ada beberapa peran-peran penting dalam menunjang karir seseorang pegawai yaitu prestasi kerja (*job performance*), pengenalan (*exposure*), jaringan kerja (*net working*), pengunduran diri (*resignation*), kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*), pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*), bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*), peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*), pengalaman (*experience*).

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) posisi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi, dan tetap bertahan menghadapi stres yang bisa saja datang dikarenakan hal apapun baik yang ada didalam lingkungan kerja ataupun diluar lingkungan kerja yang akan memberikan dampak yang buruk dikemudian hari.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, menafsirkan secara mujarab dalam penerapan daya ataupun sensibilitas emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusiawi (Goleman, 2016). Menurut Goleman (2016) kecerdasan emosional adalah keterampilan memantau dan menguasai perasaan sendiri dan orang lain serta dapat menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk menyatukan fikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk menuju kesuksesan dalam bekerja dan mewujudkan kinerja yang dominan dalam pekerjaan.namun ketika diperbandingkan antara keahlian teknikal, IQ dan kecerdasaan emosional sebagai penetapan kinerja yang cemerlang tersebut maka kecerdasan emosional dapat memasuki porsi lebih penting dua kali dibandingkan yang lain pada semua tingkatan. Kecerdasan emosi adalah

kompetensi, keterampilan dan fasilitator emosional dan sosial yang berdampak terhadap perilaku yang cerdas, Reuven Bar-On dalam Kaswan (2017) yang berjudul “Ciencia Odontologica” Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosional yang tinggi dapat membuat seseorang mampu mendengarkan dan memberi respon baik dengan rekan kerja. Kecerdasan emosional tinggi dimiliki anggota akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai yang dihasilkan. Motivasi kerja yang diberikan kepada setiap anggota atau pegawai itu akan sangat membantu mereka dalam meningkatkan kinerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Kepolisian merupakan institusi Negara yang memiliki peran memberi perlindungan serta menjaga keamanan masyarakat maupun Negara. Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 5 ayat 1, yaitu “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara kemanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam Negeri”.

Sebagai Lembaga Profesi yang melayani kepentingan publik Kepolisian dituntut mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan maupun standar operasional prosedur (SOP) serta memiliki etika profesi dalam memberikan pelayanan masyarakat. Disamping itu sikap dan mental, kedisiplinan, dari setiap anggota Polri, terus dibina agar produk-produk Pelayanan Polri senantiasa sesuai dengan standar profesi Polri. Pada saat ini masyarakat menghendaki agar kepolisian lebih profesional dalam meningkatkan

kinerja pelayanannya yang berorientasi pada kepentingan masyarakat serta menghindari praktik kolusi, korupsi dan nepotisme. Kapolri telah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan publik. Sebagai ujung tombak dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, sehingga menjadi tantangan yang semakin berat dan kompleks.

Pada rencana strategis Tahun 2020-2024 Kepolisian Resor Kendal telah menetapkan sasaran strategis yang terdiri dari: Sasaran inti (S1); Indikator Kinerja Utama (IKU); dan, Indikator Kinerja Pendukung. Sasaran Strategis tersebut merupakan tolok ukur keberhasilan secara menyeluruh yang menggambarkan tugas pokok dan fungsi serta peran yang diembannya. Indikator Kinerja utama yang dirumuskan ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada berbagai pihak yang berkepentingan tentang hasil yang telah dicapai. Capaian indikator kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara rencana capaian kinerja (target) dengan realisasi capaian kinerja pada pengukuran kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resor Kendal Tahun 2024 sebagai berikut:

Table: 1.1

Kinerja Kepolisian Resor Kendal Tahun 2023-2024

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
				Tahun 2023	Tahun 2024
SS1	Keamanan dan ketertiban daerah	Indek Keamanan dan Ketertiban daerah	3,2	52%	50%
SS1	Pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat	Indeks Harkamtibmas Polres Kendal	80,28	95%	98%

SS2	Penegakan hukum secara berkeadilan	Indeks Gakkum Polres Kendal	70	45%	40%
SS3	Profesionalisme SDM Polres Kendal	a. Indeks profesionalitas SDM Polres Kendal	54	58%	45%
		b. Persentase personil yang sudah dikjur	85,75%	52,5%	61%
		c. Persentase yang memiliki kompetensi	75,45%	37%	50%
SS4	Modernisasi teknologi Polres Kendal	a. Persentase pemenuhan Alkom	55,00%	100%	86%
		b. Persentase mobilisasi operasional	49,25%	100%	87%
		c. Persentase pemenuhan pembangunan/renovasi Polres	45,45%	100%	97%
		d. Persentase pemenuhan peralatan multi media kamtibmas	55,00%	100%	90%
SS5	Sistem pengawasan Polres Kendal yang akuntabel guna mendukung tata kelola pemerintah yang bersih dan melayani	a. Nilai RBP	72,50	73%	80%
		b. Indeks kepuasan layanan kepolisian (IKLK)	84,13	50,4%	60%
		c. Nilai kinerja anggaran	92,40	100%	96%
		d. Persentase penanganan pengaduan masyarakat;	90,00%	77,8%	73%
		e. Persentase penyelesaian masalah hukum	91,25%	70%	60%

Sumber: Dokumen Laporan Kinerja Polres Kendal Tahun 2023 - 2024

Dari tabel diatas terlihat adanya penurunan tingkat capaian realisasi kinerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kepolisian Resort Kendal pada tahun 2023 dibandingkan pada tahun 2024. Selain itu terdapat beberapa indikator kinerja yang tingkat capaian realisasi kinerjanya berada dibawah 50% jauh dibawah target yang ditentukan. Selain itu terdapat permasalahan lain yang dihadapi oleh Polres Kendal, diantaranya terdapat 5 (lima) substansi keluhan masyarakat yang didapat hasil observasi terhadap masyarakat diwilayah Hukum Polres Kendal.

Table. 1.2
5 (lima) Substansi Keluhan Masyarakat Terhadap Polres Kendal

No	Substansi Keluhan	Persentase
1	Penundaan Berlarut	60%
2	Penyalahgunaan Wewenang	70%

3	Penyimpangan Prosedur	73%
4	Tidak Memberikan Pelayanan	54,5%
5	Permintaan Uang, Barang dan Jasa	87%

Sumber: Dokumen Data Kepolisian Resort Kendal Tahun 2024

Dengan data pada table 1.2 tersebut menunjukkan bahwa Polres Kendal telah kehilangan kepercayaan masyarakat atas perannya sebagai lembaga pelindung dan pengayom masyarakat. Meski demikian masyarakat tidak lupa jika secara fakta masih membutuhkan kehadiran Polri disekitarnya. Pelanggaran kerja yang dilakukan oleh pegawai kepolisian Resort Kendal juga menjadi masalah lain yang perlu diperhatikan. Berdasarkan data SIPROPAM Polres Kendal menunjukkan ada beberapa pelanggaran yang dilakukan anggota Polres Kendal. Berdasarkan kasus sepanjang Tahun 2023 sampai Juni 2024 dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel. 1.3
Data Pelanggaran yang dilakukan oleh Anggota Polres Kendal

No.	Jenis Pelanggaran	2023	2024	Keterangan
1	Laka Lantas	20 Kejadian	18 Kejadian	Turun 38%
2	Pelanggaran Disiplin	228 Orang	119 Orang	Turun 17%
3	Pelanggaran Kode Etik	16 Orang	8 Orang	Turun 50%
4	Pelayanan Pengaduan Masyarakat	107 Orang	73 Orang	Turun 32%
5	Masalah Tahanan	11 Kejadian	14 Kejadian	Naik 21%

Sumber: Dokumen Data Kepolisian Resort Kendal Tahun 2024

Data diatas menunjukkan jika dalam kurun waktu dua tahun terdapat dinamika kasus pelanggaran yang terjadi dengan indeks angka pelanggaran yang relatif tinggi. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Kendal masih rendah. Kurangnya tingkat kinerja Polres Kendal, akhirnya berdampak pada kurangnya rasa kepercayaan masyarakat. Kurangnya kepercayaan masyarakat tersebut merupakan salah satu contoh rendahnya kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Kendal.

Profesionalitas Kepolisian sesungguhnya diukur dari implementasi kode etik profesi yang telah diatur dalam Peraturan Kapolri No. 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pada intinya kode etik profesi dalam Peraturan tersebut berisi tentang peraturan yang mengikat internal Polri agar memberi pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi keadilan dan hak asasi manusia.

Dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Kendal perlu disusun rencana strategis, yaitu penguatan dalam bidang pembinaan, pelatihan, bidang operasional, sinergitas masyarakat, sinergitas antar lembaga dan lembaga lain. Sumberdaya yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan.

Table. 1.4

Data Personil Polres Kendal Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Kategori Pendidikan Terakhir	Total	Persentase (%)
1	SLTA/Sederajat	459	57,89
2	S1	301	37,96
3	S2 dan S3	33	4.15
Jumlah		793	100

Sumber: Dokumen Data Personil Kepolisian Resort Kendal Tahun 2024

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa personil/anggota Polres Kendal dengan status pendidikan SLTA/Sederajat lebih banyak yakni sebanyak 459 personil atau setara dengan 57,89 %. Berdasarkan data data diatas dapat didilihat bahwa ada beberapa aspek yang belum tercapai dari kinerja dimana salah satu dari aspek kinerja adalah adanya kepuasan kerja dari karyawan.

Dengan melihat data tersebut, penelitian ini focus terhadap bagaimana pegawai di lingkungan Kantor Kepolisian Resort Kendal dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan mengedepankan kecerdasan emoasional dan motivasi melalui peningkatan pengembangan karir. Penelitian ini sejalan penelitian-penelitian sebelumnya dimana kecerdasan emosional mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (G Ahmad Fathul Kair, Magito, Didin Hikmah Perkasa, Siti Annisa Wahdiniawati, Wenny Desty Febrian, 2023., Nur Hidayati Sukirno , Muhammad Idris, Mukhtar Hamzah, 2021., Putu Agus Erik Sastra Wirawan, 2017,) sedangkan menurut penelitian dari (Dewi Wahyuni, Rusman Frendika, 2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh (Ningrum Rahayu, Kartin Aprianti 2020., Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, Made Subudi, 2015.,) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian oleh (Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, Billy Nugraha, 2021) sebaliknya menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari aspek pengembangan karir berdasarkan peneltian terdaulu yang sduah dilakukan oleh (Rohadatul Aisy, Dewi Susita, Agung Wahyu Handaru, 2022., Fahrizi, Abdul Naser, Edri Aulia Aziz, 2021., Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa, 2017., Sulthan Rafi Susilo, Puspita Wulansari, 2023., Arga Christian Sihotang, 2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi hasil ini tidak sesuai dengan hasil penelitian

oleh (Ujang Aep Saefullah, 2022) dimana pengembangan karir tidak berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penyusun tertarik untuk meneliti hubungan pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan pengembangan karir dan kepuasan kerja, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir Sebagai Intervening Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, diantaranya adalah:

1. Kinerja anggota Polres Kendal belum mencapai dengan standar kerja yang ditetap.
2. Anggota sering mengalami keterlambatan dalam menangani pekerjaan.
3. Anggota kurang disiplin dalam penggunaan waktu kerja.
4. Anggota mengeluh dengan pekerjaan yang dibebankan.
5. Anggota tidak mempunyai inisiatif yang kuat untuk mengatasi semua kesulitan yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan.
6. Tingkat kepatuhan Anggota kepada atasan relatif rendah.
7. Anggota kurang mampu mengelola emosi sehubungan dengan kesulitan yang dihadapi pada saat bekerja.
8. Anggota kurang oka terhadap keluhan atau pelayanan terhadap Masyarakat

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, permasalahan dibatasi pada: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir Sebagai Intervening Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah umum yang dibahas pada penelitian ini adalah Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengembangan Karir Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal.

1. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Pengembangan Karir Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal?
3. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal?
5. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal?
6. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir sebagai Intervening Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal?

7. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir sebagai Intervening Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dibahas pada penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengembangan Karir Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal.

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Pengembangan Karir Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal.
5. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal.
6. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir sebagai Intervening Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal.

7. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir sebagai Intervening Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wacana untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan motivasi serta pengembangan karir Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal.

1.6.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui kecerdasan emosional dan motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja Pada Anggota Kepolisian Resor Kendal, sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dalam menyusun standar prosedur yang baik. Bagi penulis sendiri, manfaat yang didapatkan adalah menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam rangka meningkatkan kompetensi di dalam pembuatan sebuah penelitian.