

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai

Mega Wulandari

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Corresponding Email: author

megawulandari1105@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 13 Maret 2024

Direvisi 30 april 2024

Diterima 30 Mei 2024

Tersedia Online 30 Mei 2024

KATA KUNCI:

Pengembangan Karir,
Motivasi Kerja, Kinerja
Karyawan, Komitmen
Organisasi



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah
Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. *This research aims to determine the influence of career development and work motivation on employee performance with organizational commitment as an intervening variable, with a sample size of 32 respondents in this study. In this research, SEM analysis tools were used using SmartPLS 3 and the data collection technique in this research was by distributing questionnaires using a Likert scale. The research results show that directly the most dominant variable, namely Career Development, has a positive and significant effect on Organizational Commitment. This shows that the better the career development implemented in an agency, the more organizational commitment will increase. Apart from that, Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance, this shows that the better the organizational commitment implemented, the better the employee performance in the agency. The most dominant indirect influence is that Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance through Organizational Commitment. If Career Development is implemented well, employee performance will increase and employees will feel more satisfied with their work, so that the level of organizational commitment also increases.*

Keywords: *Career development, Work motivation, Employee performance, Organizational Commitment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, dengan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 32 responden. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SEM dengan menggunakan *SmartPLS 3* dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan *skala likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel paling dominan yaitu Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir yang diterapkan dalam suatu instansi maka komitmen organisasi akan meningkat. Selain itu, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam instansi tersebut. Pengaruh secara tidak langsung yang paling dominan adalah Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Jika Pengembangan Karir diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat dan karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga tingkat komitmen organisasi juga ikut meningkat.

Katakunci: *Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi*

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan secara bertahap ketika memulai kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan., karena peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi cukup penting. Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya (Maharani & Vembriati, 2019). Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan.

Oleh karena itu manusia adalah aset perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk menjalankan semua kegiatan dan membantu organisasi dalam persaingan yang kompetitif agar organisasi tersebut lebih berkembang. Salah satu yang diperhatikan di dalam pengelolaan SDM yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja karyawan yang perlu diperhatikan (Federic Mario Bolung, Endri Sentosa, 2021). Selain itu, komitmen organisasi juga berperan penting didalam sebuah organisasi untuk melihat hubungan antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Fenomena ini menjadi perhatian besar dalam konteks penelitian ini karena menjembatani hubungan antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut (Haang, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan kerja. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing karyawan.

Menurut (Ibrahim & Rudiantono, 2022) Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan individu dalam bekerja untuk mencapai karir yang diinginkan. Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Untuk mendorong program pengelolaan pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer. Karena itu, usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan perusahaan.

Menurut (Djaya, 2021) bahwa motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan

apa yang mendasari perilakunya.

Menurut (Biswan, 2019) Komitmen Organisasi adalah keterikatan emosional seseorang pada organisasi dan keinginannya untuk tetap berpartisipasi aktif menyukseskan tujuan organisasi, dengan indikator kesetiaan, berperan aktif, menerima nilai-nilai organisasi, mematuhi ketentuan, dan bertanggung jawab. Komitmen organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan karena semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu terikat dengan tujuan organisasi, sehingga karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan melaksanakan kepentingan organisasi dengan perasaan senang hati tanpa paksaan.

Alasan dilakukannya penelitian karena ditemukan beberapa fenomena terkait sumber daya manusia pada instansi, sehingga membuat peneliti tertarik melakukan penelitian ini. Terkait Pengembangan karir adanya kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai, sehingga menyebabkan hasil yang kurang baik. Yang berakibat pada mutasi kerja mempengaruhi pengembangan karir karyawan dengan adanya palakasaan mutasi kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku menyebabkan pengembangan karir berpengaruh yang baik dimana pegawai dapat meningkatkan karirnya dengan dilakukannya mutasi kerja secara professional. Selain itu, Motivasi kerja nya juga yang belum optimal, misalnya masih ada pegawai dalam bekerja belum memperhatikan kuantitas pekerjaan dimana masih ada karyawan yang menganggap beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan gaji yang diterima. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi karyawan serta kurangnya keterampilan dalam melayani nasabah dan kurangnya ilmu pengetahuan yang berakibat pada kinerja. Akan tetapi minimnya pengembangan karir dan motivasi kerja ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan yang kedua adalah karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Alasan lainnya yaitu untuk memperluas wawasan dan menambah pengetahuan mengenai pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Adapun alasan penelitian ini dilakukan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai yaitu terdapat permasalahan-permasalahan yang terjadi yaitu menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari seringnya pegawai menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk. Dengan dilakukannya penelitian pada instansi ini diharapkan nantinya hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang akan dilakukan instansi khususnya dalam upaya mendukung pengembangan sumber daya manusianya, agar nantinya sumber daya manusia pada instansi ini bisa lebih maksimal, sekaligus untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara pengembangan karir, motivasi kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi pada instansi ini.

Berikut hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai :

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. BPR LPN Sungai Rumbai
Periode Tahun 2019-2022

Kriteria Penilaian	Target	Tahun			
		2019	2020	2021	2022
Oriental Produktifitas	100 %	83,40 %	83,83 %	84,10 %	84,50 %
Integritas	100 %	75,20 %	75,25 %	75,53 %	75,72 %
Komitment	100 %	97,90 %	98,40 %	98,30 %	98,80 %
Kerjasama	100 %	98,51 %	98,55 %	99,15 %	99,25 %
Disiplin	100 %	72,51 %	72,66 %	72,70 %	72,65 %

Sumber: Data PT. BPR LPN Sungai Rumbai

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi kinerja karyawan pada kantor PT. BPR LPN Sungai Rumbai masih belum optimal karena kriteria penilaian kegiatan kerja masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pada indikator oriental produktifitas untuk tahun 2019 mencapai 83,40%, kemudian meningkat pada tahun 2020 menjadi 83,83%, pada tahun 2021 meningkat menjadi 84,10%, dan pada tahun 2022 menjadi 84,50%. Selanjutnya integritas karyawan pada tahun 2019 mencapai 75,20%, kemudian meningkat pada tahun 2020 menjadi 75,25%, pada tahun 2021 meningkat menjadi 75,53%, dan pada tahun 2022 menjadi 75,72%. Kemudian komitmen pada tahun 2019 mencapai 97,90%, kemudian meningkat pada tahun 2020 menjadi 98,40%, dan terjadi penurunan sedikit pada tahun 2021 menjadi 98,30%, naik kembali pada tahun 2022 menjadi 98,80%. Kemudian kerjasama pada tahun 2019 mencapai 98,51%, kemudian meningkat pada tahun 2020 menjadi 98,55%, pada tahun 2021 meningkat menjadi 99,15%, dan pada tahun 2022 menjadi 99,25%. Selanjutnya disiplin pada tahun 2019 mencapai 72,51%, kemudian meningkat pada tahun 2020 menjadi 72,66%, pada tahun 2021 meningkat menjadi 72,70%, dan terjadi penurunan sedikit pada tahun 2022 menjadi 72,65%.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya target-target yang telah di tetapkan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. Hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan disetiap tahunnya. Masih ada juga beberapa target pencapaian dan realisasi capaian yang belum tercapai atau menurun dari tahun sebelumnya sehingga tidak sesuai dengan target yang di tetapkan oleh instansi.

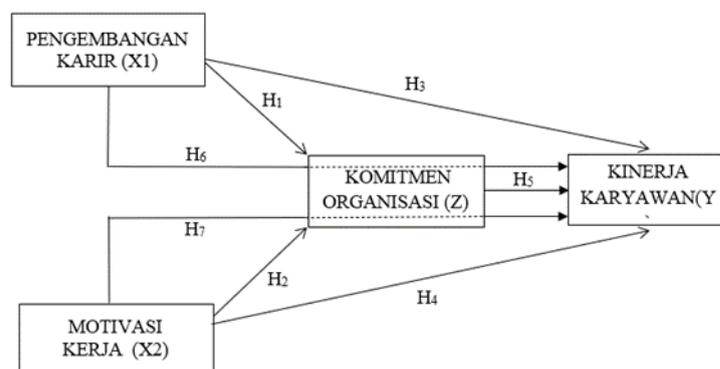
Penelitian yang dilakukan (Balbed & Sintaasih, 2019) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pengembangan karir dan motivasi kerja nya meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga, begitupun sebaliknya jika pengembangan karir dan motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka perlu menjadi perhatian bagi suatu instansi untuk lebih meningkatkan lagi dalam menghadapi persaingan di era teknologi yang semakin canggih dan berkembang ini. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Dari hasil permasalahan yang telah diuraikan diatas serta berdasarkan research gap yang ditemukan

di dalam penelitian terdahulu, maka berminat untuk meneliti lebih mendalam mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai”.

Kerangka Teori

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Purnawati et al., 2021) Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam membuat dirinya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Baik tidaknya karyawan dalam pengembangan karirnya akan berdampak terhadap komitmen dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dimana pengaruh tersebut dapat berdampak positif/negative.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnawati et al., 2021) menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

H1 : Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi adalah Motivasi kerja. Menurut (Rumangkit & Haholongan, 2019) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Upaya pemberian motivasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan komitmen karyawan pada perusahaan. Komitmen organisasi merupakan persetujuan karyawan terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rumangkit & Haholongan, 2019) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mufidah et al., 2020) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Pada suatu perusahaan, kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan adanya perencanaan karier yang baik dalam rangka mengembangkan karier diri, maka seseorang akan dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu.

Penelitian yang dilakukan (Mufidah et al., 2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Jika karyawan merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka kinerja karyawan optimal. Motivasi atau dorongan pada diri seseorang bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat

kinerja yang tinggi agar tercapai tujuan dari suatu organisasi, dengan tercapainya tujuan tersebut maka tujuan dari perorangan dalam organisasi juga akan tercapai (Ningsih et al., 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Purnawati et al., 2021) Komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, tingkat tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan. Jika komitmen telah terbentuk dengan baik maka akan berdampak pula kepada kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pihak manajemen harus bisa berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan cara menanamkan komitmen karyawannya terhadap organisasi. Jika komitmen telah terbentuk dengan baik maka akan berdampak pula kepada kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnawati et al., 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Diduga terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu individu merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan, untuk membantu pencapaian perusahaan dan karyawan mencapai pengembangan diri yang maksimal. pengembangan karir berhubungan langsung dengan efektivitas perusahaan yang merefleksikan tingkat kontribusi pegawai terhadap kinerja perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan komitmen organisasi mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi terbukti dapat menjadi variabel mediasi antara pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Artinya adalah jika ada pengembangan karir yang baik ditambah dengan karyawan yang komitmen dengan organisasi ia bekerja maka gabungan keduanya ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan dibandingkan dengan pengembangan karir yang langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Akhmad Darmawan, Abdan Syakuro, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Akhmad Darmawan, Abdan Syakuro, 2021) membuktikan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.

H6 : Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Menurut (Yaqin, 2021) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan yang bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Di dalam memotivasi karyawan, para pemimpin harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis pegawai agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan, juga perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yaqin, 2021) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

H7 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Metodologi Penelitian

Desain penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang di perlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Pada Penelitian ini menggunakan Metode penelitian Kuantitatif dengan penelitian survey. Menurut (Rima Ronia et al., 2020) metode kuantitatif adalah cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan atau memecahkan masalah secara hati-hati dan sistematis, dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka. Metode survey merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data dapat dikatakan sebagai cara untuk mengumpulkan data dalam melakukan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuisisioner atau angket dan atau tes atau uji coba, sebagai upaya untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitas sebuah koesioner tersebut. Penelitian ini akan menjelaskan variabel terikat atau endogen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Fauzi & Nurul, 2020). Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Variabel Intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independent dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam hal ini yang merupakan Variabel Intervening adalah Komitmen Organisasi.

Populasi

Menurut (Syarifuddin et al., 2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi

populasi adalah keseluruhan dari karyawan di PT. BPR LPN Sungai Rumbai. Penelitian ini menggunakan populasi pada seluruh karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai yang berjumlah 32 orang karyawan.

Sampel

Menurut (Alimuddin, 2021) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan rancangan sampel *nonprobability sampling*, dengan teknik pengambilan *sensus/sampling* total adalah untuk teknik pengambilan sampel yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Menurut (Y Septiani, E Arribe, 2020) Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel maka dalam penelitian ini sampel yang diambil pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai yaitu sebanyak 32 orang karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Menurut (Septiadi et al., 2020) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam suatu penelitian ini adalah untuk memperoleh data dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian adalah:

1. Penelitian lapangan (Field research)

Penelitian lapangan adalah penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan yang dapat dilakukan dengan :

a. Wawancara (interview)

Yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan pihak atau bagian yang terkait dengan objek observasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

b. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

c. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang berhubungan dengan Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

2. Penelitian pustaka (Library research)

Penelitian pustaka adalah pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku literature atau jurnal serta tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah penentuan konstruk dapat diukur. Defenisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengoperasionalkan konstruk

sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Defenisi operasonal variabel penelitian diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen	(Rahmadhani, 2020) (Chairunnisah et al., 2021)
2.	Pengembangan Karir (X1)	“Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.	1. Prestasi kerja 2. Pelatihan 3. Latar Belakang Pendidikan 4. Kebijakan Organisasi 5. Pengalaman Kerja 6. Kesetiaan pada Organisasi	(Maulyan, 2019) (Pageno, 2021)

3.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri 	<p>(Nurdin & Djuhartono, 2021)</p> <p>(Mubarak et al., 2022)</p>
4.	Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat antara karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen yang Berkelanjutan 3. Komitmen Normative 	<p>(Maharani & Vembriati, 2019)</p> <p>(Daniel Dami et al., 2022)</p>

Metode Analisa Data

Metode Analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Pengolahan data ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Analisis Structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS)

Menurut (Astuti et al., 2019) pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software SMART PLS 3.0*. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap empat variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

Menurut (Amja Setia, 2020) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, yang menggambarkan tingkat frekuensi dan persentase (%) dari masing-masing jawaban responden pada skala likert serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya.

Uji Validitas

Menurut Ghazali dalam **Yuwono et al., (2020)** Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan *nilai cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus diatas 0.50. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas.

Uji Realibilitas

Menurut Ghazali dalam **Yuwono et al., (2020)** Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronboach's alpha* $> 0,7$ maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronboach's alpha* $< 0,7$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Uji Hipotesis (Structural Model atau Inner model)

Menurut (Yuwono et al., 2020) Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis partial least squared (PLS) dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Dengan teknik bootstrapping, diperoleh nilai R Square dan nilai uji signifikansi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software Partial Least

Square (PLS) yaitu software Smart PLS. Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang dilakukan yaitu:

a. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas dapat dilakukan dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya.

b. Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*

Menganalisis pengaruh antar variabel laten disebut model struktural (*inner model*). Evaluasi terhadap *inner model* dapat dilakukan dengan melihat besarnya R^2 (*R-square*). Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen.

c. Mengkonstruksi diagram jalur

d. Estimasi

Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur *Bootstrapping*. Nilai yang dihasilkan berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t tabel. Apabila nilai t statistik > t tabel maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan.

e. *Goodness of fit*

Evaluasi *goodness of fit* model struktural diukur dengan melihat nilai koefisien parameter dan melihat nilai R^2 yang diperoleh pada setiap variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan *adjusted R²*.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian *inner model* yaitu:

1. T statistik

Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil T Statistik lebih besar dari T Tabel.

a. Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima

b. Jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis di tolak

2. *Path coefficients*

Nilai *path coefficients* menunjukkan koefisien hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.

3. Pengujian variabel intervening

Pengujian variabel intervening ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan perhitungan *bootstrapping*.

Hasil dan Diskusi

Penilaian hasil reliabilitas dan validitas

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat kehandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70.

Tabel 1.3

Nilai *Reliability and validity*

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.952	0.960	Reliabel
Pengembangan Karir (X1)	0.972	0.976	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.941	0.949	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.906	0.929	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan pada Tabel 4.15 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun pembahasan hasil penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai dengan nilai koefisien sebesar 0,713 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 9,365 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($9,365 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H_1 diterima** yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Pengembangan Karir pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai telah diterapkan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Semakin baik Pengembangan Karir yang diterapkan instansi maka Komitmen Organisasi karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Budy et al., 2021) hasil analisis variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel Komitmen Organisasi. Bahwa jika Pengembangannya baik maka Komitmen Organisasi pada karyawan PT. BPR LPN Sungai Rumbai akan terjadi peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Purnawati et al., 2021) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai dengan nilai koefisien sebesar 0,291 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3,653 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,653 > 1,96$)

dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H₂ diterima** yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Semakin baik Motivasi Kerja yang diterapkan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai maka semakin meningkat Komitmen Organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rumangkit & Haholongan, 2019) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai dengan nilai koefisien sebesar 0,407 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,234 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,234 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,026 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H₃ diterima** yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Semakin baik Pengembangan Karir yang diterapkan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai maka semakin meningkat Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mufidah et al., 2020) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Balbed & Sintaasih, 2019) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai dengan nilai koefisien sebesar 0,061 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0,642 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,642 < 1,96$) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0,521 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan **H₄ ditolak** yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Motivasi Kerja pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai sudah diterapkan dengan baik, tetapi pada penelitian ini Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, akan tetapi hal tersebut kembali lagi kepada pendapat masing-masing karyawan. PT. BPR LPN Sungai Rumbai harus meningkatkan lagi Motivasi Kerja pada instansi yang nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Citrawati, 2021) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai dengan nilai koefisien sebesar 0,531 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,273 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,273 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,023 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H_1 diterima** yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Artinya apabila semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dirasakan karyawan, maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat dan begitupun sebaliknya jika komitmen organisasi rendah, maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnawati et al., 2021) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai dengan nilai koefisien original sampel sebesar 0,379 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,337 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,337 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,020 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H_1 diterima** yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Artinya apabila Pengembangan Karir pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka Komitmen Organisasi juga akan semakin meningkat, dan menyebabkan kinerja karyawan juga akan semakin baik dan meningkat pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Akhmad Darmawan, Abdan Syakuro, 2021) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi mampu memediasi secara penuh pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai dengan nilai koefisien original sampel sebesar 0,154 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1,716 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($1,716 < 1,96$) dan

tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0,087 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_1 **ditolak** yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Salma Angga Dewi, 2021) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi mampu memediasi secara penuh pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian Dengan judul Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
6. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
7. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Akhmad Darmawan, Abdan Syakuro, F. B. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir, terhadap Kinerja Karyawan Muslim dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia*. 7(02), 1937–1948. <https://doi.org/10.37303/embeji.v7i1.129>
- Alimuddin, I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(2), 101–119. <https://doi.org/10.53654/mv.v3i2.197>
- Amja Setia. (2020). Analysis of the Effects of Training, Job Satisfaction and Teamwork on Employee Performance With Leadership As a Moderating Variable At Pt. Perkebunan Nusantara V (Ptpn V) in Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 202–215.
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>
- Biswan, A. T. (2019). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pemerintah. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), 204. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2019.v13.i02.p08>
- Budy, D. A., Hartin, Yusuf, D. C., Hamzah, D., Yusuf, R. M., Sari, D. K., Khasanah, N., Handoko, D. S., Rambe, M. F., Winda, O., Nayati, U. H., Arik, P., Darmawan1), A., & Abdan Syakuro2), F. B. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kontrak RSUD Wijayakusuma Kebumen). *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 3(4), 113–119. <http://lib.unnes.ac.id>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Citrawati, E. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Daniel Dami, W., John EHF FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Fauzi, M., & Nurul, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72–86.
- Federic Mario Bolung, Endri Sentosa, M. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta*.
- Haang, P. (2020). *Pengaruh Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi*. 1(1).
- Ibrahim, W., & Rudiantono, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Muda Kaya Mendunia. *Jurnal Dinamika Pembangunan*, 2(1), 92–104.
- Maharani, K. S., & Vembriati, N. (2019). Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 301. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p09>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.

- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.830>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Pageno, P. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo Pilda Pageno*.
- Purnawati, P., Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57–69. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1168>
- Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). *Person Organization Fit, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional*. 3(4), 19–24. <https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.449>
- Salma Angga Dewi, A. N. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada UMKM Butik di Mall Olympic Garden (MOG)*. 1–16.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Syarifuddin, Bata Ilyas, Jamaluddin, & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), 51–56. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/102>
- Y Septiani, E Arribe, R. D. (2020). Analisis Kualitas Layanan Sistem Informasi Akademik Universitas Abdurbab Terhadap Kepuasan Pengguna Menggunakan Metode Servqual. *Jurnal Teknologi Dan Open Source*, 3(1), 131–143. <https://doi.org/10.36378/jtos.v3i1.560>
- Yaqin, M. A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terdapat Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah - MUI Jawa Timur). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional : Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Sychology and Counseling*, 2(1), 582–599.