

PENGARUH PEGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DPRD KABUPATEN DHARMASRAYA

Ririn Yulia Pransiska¹⁾, Lusiana,²⁾

¹²Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: ririnyuliapransiska@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine how much influence career development and work motivation have on employee performance through organizational commitment as an intervening variable at the Dharmasraya DPRD office, West Sumatra Regency. The method used is Partial Least Square (PLS) 3.0. By distributing a questionnaire to 100 respondents. The results of data analysis conclude that Career Development has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Work Motivation has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance. Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Career development has a positive and insignificant effect on employee performance through organizational commitment. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment.*

Keywords *Career development, work motivation, employee performance and organizational commitment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada kantor DPRD Dharmasraya Kabupaten Sumatera Barat Metode yang digunakan adalah dengan *Partial Least Square (PLS) 3.0*. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 100 responden. Hasil analisis data menyimpulkan, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci : Pengembangan karir, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasional

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Gustiana, 2022). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. dalam organisasi sumber daya manusia termasuk elemen terpenting di dalamnya. Peran karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya didalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan,keinginan,keterampilan,pengetahuan,dorongan,dan karya(Gustiana, 2022).

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Oleh karenanya, pegawai memiliki kontribusi terbesar dalam kejayaan sebuah organisasi. mampu menciptakan kejayaan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Layanan administrasi merupakan salah satu bagian dari pemberian dukungan Sekretaris DPRD pada tugas dan fungsi DPRD.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Sekretaris DPRD memimpin Sekretariat DPRD yang secara teknis bertanggung jawab kepada Ketua DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekda. Sedangkan tugas Sekretaris DPRD Kabupaten Dharmasraya adalah melaksanakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, dalam membantu tupoksi DPRD.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Dan et al., 2023). Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Setyo Widodo & Yandi, 2022)

Pengembangan karir merupakan suatu proses perbaikan individu untuk mencapai tujuan karirnya, serta upaya departemen SDM untuk memastikan tercapainya rencana kerja sesuai dengan struktur organisasi. Meskipun rencana karir seseorang bisa sangat baik, namun tanpa dukungan pengembangan karir yang terstruktur dan terprogram dari perusahaan melalui departemen HR, rencana tersebut tidak mungkin dapat terwujud. a. Dimensi Tahap Perencanaan, dengan Indikator : 1) Kesesuaian minat, 2) Kesesuaian jabatan, 3) Sasaran karir, 4) Jenjang karir. B. Dimensi Fase Arah,

dengan Indikator: 1) Peluang karir, 2) Prospek cerah, 3) Informasi peluang karir, 4) Perencanaan karir. C. Dimensi Tahap Pengembangan, dengan Indikator: 1) Dukungan senior, 2) Dukungan unggul, 3) Sistem promosi, 4) Rotasi jabatan.(Mulyadi, 2020)

Motivasi kerja, mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Motivasi suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan (Adzansyah et al., 2023)

Komitmen organisasional adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tingkat dedikasi yang tinggi memotivasi seseorang untuk memberikan prioritas yang lebih tinggi pada organisasi daripada kepentingan pribadinya dan berupaya menjadikan organisasi lebih baik. . Tingkat komitmen seseorang terhadap suatu organisasi dapat diukur dari tingkat identifikasinya terhadap tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam pekerjaan organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi..(Muhamad et al., 2023)

Adapun alasan penelitian ini dilakukan pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya 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 Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya:

No	Keterangan	Target	2019	2020	2021	2022	2023
1	Orientasi pelayanan	100%	85,49%	83,92%	83,42%	83,41%	84,07%
2	integritas	100%	81,89%	81,82%	81,52%	82,10%	79,69%
3	komitmen	100%	84,85%	83,04%	83,96%	83,50%	82,53%
4	disiplin	100%	80,67%	80,59%	81,47%	81,17%	80,31%
5	kerjasama	100%	80,60%	80,45%	81,61%	80,42%	82,17%
6	kepemimpinan	100%	81,59%	81,07%	81,44%	82,02%	80,84%
Rata-rata		100%	82,52%	81,82%	82,22%	82,08%	81,61%

Sumber: Data kepegawaian DPRD Kabupaten Dharmasraya

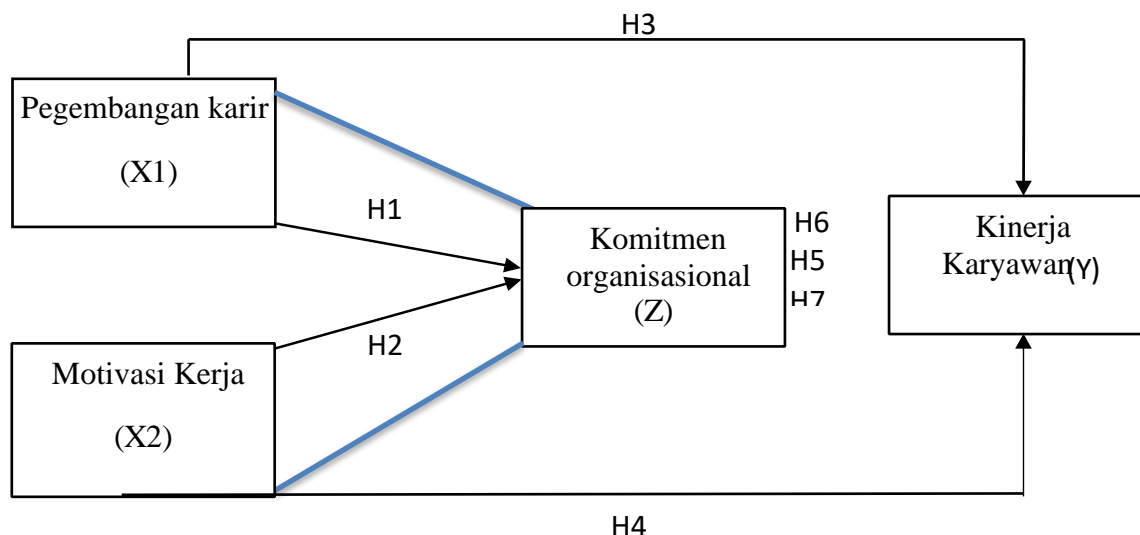
Dari tabel 1.1 diatas di lihat bahwa tingkat pencapaian kinerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya tahun 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 tidak ada yang mencapai target sehingga

pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja instansi. Karena hal di atas tingkat kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan menurun untuk itu kantor DPRD Dharmasraya seharusnya memperhatikan masing-masing karyawan agar bisa berkontribusi lebih baik. Meskipun belum mencapai target tetapi ada peningkatan di setiap tahunnya. akan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, 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 di atas 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 Organisasional sebagai Variabel Intervening pada kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

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 (Sri et al., 2024) Pengembangan karir adalah reaksi kognitif, afektif dan evaluatif dari individu yang mencerminkan pengalaman-pengalaman yang menyenangkan terhadap pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap masa depan. Pengembangan karir mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dalam penelitian (Tsani and Prasetyo 2020) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H1: Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Suratno & Fauzan,) Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan dimana hal ini memberi implikasi apabila institusi menginginkan peningkatan komitmen organisasional maka perlu memberikan motivasi yang lebih baik. Ketika motivasi yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, pada akhirnya hal tersebut akan berdampak dalam hal membangun dan membentuk komitmen organisasi dalam diri karyawan sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan memberikan proses kerja yang baik.

Dalam penelitian (Mubarak, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Manu et al., 2022)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Putu Krisda Pramitha Wiyani & Putu Bagus Suthanaya, 2022) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Motivasi, Disiplin, et al., 2024) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Tifani Nur Adinda, 2024).

H4: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Fahira et al., 2021) komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka.

Dalam penelitian (Kantor et al., 2024) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik komitmen organisasi semakin baik pula kinerjanya.

H5: Diduga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya

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

Pengembangan karir dapat diakibatkan dari produktivitas. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan/organisasi sesuai dengan apa yang diterima (Alami et al., 2022).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Haksanggulawan et al., 2023) (Motivasi, Komitmen, et al., 2024) terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

H6: Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening Pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

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

Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi (Motivasi, Komitmen, et al., 2024).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sapu et al., 2023) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

H7: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening Pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

Metodologi Penelitian

Operasional Penelitian

Operasional variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang dapat berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu : Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan, Variabel Independen (X1) : Pengembangan Karir, Variabel Independen (X2) : Motivasi Kerja, Variabel Intervening (Z) : Komitmen Organisasi

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya. Pegawai yang menjadi subjek penelitian ini adalah pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya sebanyak 100 orang.

Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya. Menurut (Susanto et al., 2024) Teknik penarikan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel 100 orang.

Metode Analisa Data

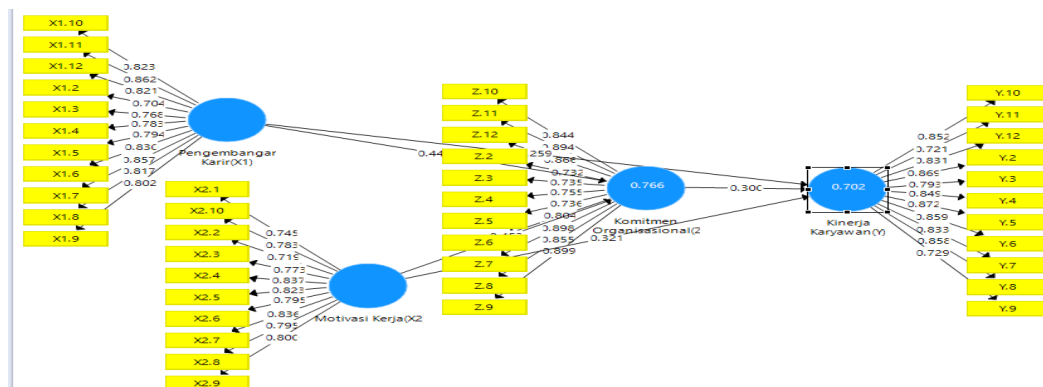
Menurut (Junianto & Sabtohadhi, 2019) Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah Structural Equation Model Partial Least (SEM- PLS) dengan menggunakan software SMART PLS. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

Hasil Dan Pembahasan

Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer* model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima.

Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 1
Hasil Outer Loading

Pada gambar diatas terdapat variabel Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional dan variabel Kinerja Karyawan yang nilai Pernyataanya dibawah dari 0,50 sehingga harus di Eliminasi, yang mana pernyataan yang di Eliminasi adalah pernyataan X1.1, Z1 dan Y1, karena memiliki nilai *convergent validity* <0,60.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0,682
Pengembangan Karir	0,651
Motivasi Kerja	0,627
Komitmen Organisasional	0,676

Sumber: *Olahan SmartPLS,2025*

Disimpulkan bahwa nilai AVE variabel *Pengembangan Karir, Morivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasional* semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas > 0,50 Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

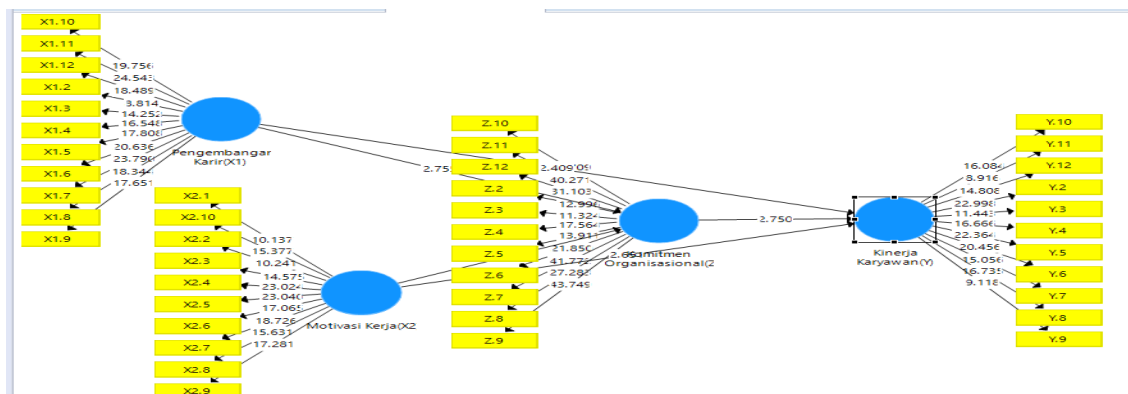
Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)		<i>Composite reliability</i>	<i>Cronbachs alpha</i>	keterangan
Pengembangan Karir	(X1)	0,958	0,947	Reliabel
Motivasi Kerja	(X2)	0,957	0,933	Reliabel
Kinerja Karyawan	(Y)	0,944	0,951	Reliabel
Komitmen Organisasional	(Z)	0,954	0,950	Reliabel

Sumber : *Hasil Uji Reability and Validity SmartPLS 2025*

Ditemukan data diatas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* diatas > 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk >0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliabel.

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 2
Structural/Inner Model

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian *inner* model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel :

Tabel 3. Nilai R Square

Variabel		R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	(Y)	0,702	0,693
Komitmen Organisasional	(Z)	0,766	0,761

Sumber : Hasil Uji R Square Smart PLS 2025

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja Karyawan sebesar 0,702 atau sebesar 70,2%, maka kontribusi variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja Karyawan dengan sisanya sebesar 0,298 atau 29,8%, dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Nilai *R-Square* variabel Komitmen Organisasional sebesar 0,766 atau sebesar sebesar 76,6%, maka kontribusi variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar 76,6% sisanya 0,234 atau 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Selanjutnya pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika tstatistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika tstatistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS* yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model struktural:

Tabel.4 Result For Inner Weight

Uraian	Original Sample	Standar deviatio	T Statistic	P values
Komitmen Organisasional(Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	0,039	0,109	2,750	0,006
Motivasi Kerja(X2) -> Kinerja Karyawan(Y)	0,321	0,121	2,651	0,008
Motivasi Kerja(X2) -> Komitmen Organisasional(Z)	0,453	0,162	2,793	0,005
Pengembangan Karir(X1) -> Kinerja Karyawan(Y)	0,259	0,107	2,409	0,016
Pengembangan Karir(X1) -> Komitmen Organisasional(Z)	0,449	0,163	2,755	0,006

Sumber : Hasil Uji inner Model Smart PLS 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan pengaruh konstruk Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya analisis jalur sebagai berikut :

Tabel.5 Result For Inner Weight

Uraian	Original Sample values	Standar deviatio	T Statistic	P
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan ->Komitmen Organisasi	-0.135	0.074	1.816	0.070
Motivasi kerja->Kinerja Karyawan ->Komitmen Organisasi	0.135	0.064	2,144	0.033

Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional yaitu 0,449 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,755 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara

nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,755 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Kantor DPRD Dharmasraya. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional yaitu 0,453 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,005 kecil dari alpha 5% yaitu $0,005 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,793 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $2,793 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Kantor DPRD Dharmasraya. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan dalam memberikan kekuatan atau dorongan kepada karyawan untuk dapat mencapai tujuan tidak berdampak pada komitmen organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,259 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,016 kecil dari alpha 5% yaitu $0,016 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,409 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $2,409 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor DPRD Dharmasraya. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,321 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai P-Value 0,008 kecil dari alpha 5% yaitu $0,008 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,651 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,651 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor DPRD Dharmasraya. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,300 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan yaitu adalah positif. Dimana nilai PValue 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik 2,651 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima

atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,651 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor DPRD Dharmasraya. Artinya Semakin tinggi komitmen organisasional yang dirasakan Karyawan, maka kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variable intervening.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional Karyawan yaitu 0,135 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,070 besar dari alpha 5% yaitu $0,070 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,816 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,816 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada Kantor DPRD Dharmasraya. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variable intervening.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional yaitu 0,136 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,033 kecil dari alpha 5% yaitu $0,033 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,144 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,144 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada Kantor DPRD Dharmasraya. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini diterima atau memediasi

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor DPRD Dharmasraya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor DPRD Dharmasraya.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Kantor DPRD Dharmasraya.
4. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor DPRD Dharmasraya.

5. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional yaitu pada Kantor DPRD Dharmasraya.
6. Pengembangan Karir tidak mampu memediasi Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada Kantor DPRD Dharmasraya.
7. Motivasi Kerja mampu memediasi Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada Kantor DPRD Dharmasraya

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan The influence of work motivation and work environment on employee work di. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 14(1), 46–55. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i2.9770.Article>
- Dan, K., Sumber, P., Surakarta, B. K., Ratih, T., Arum, S., Ayu, D., Palupi, P., Kristen, U., & Surakarta, T. (2023). Manusia terhadap kinerja karyawan (Studi kasus : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10, 811–820. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/744>
- Fahira, K. T., Yasin, R. M., & Kudus, U. M. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai*. 6(2), 1–19.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Neraca Neraca. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Kantor, P., Dan, P., Di, P., Tutupoho, S., Tamher, E. R., Sangur, K., Liur, L. M., & Hiariej, D. S. (2024). *On The Performance Of Search And Rescue Office Employees In Ambon Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*. 5(2), 6169–6175.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 167–188.
- Motivasi, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Motivasi, P., Komitmen, D., Terhadap, O., Studi, K., Pt, P., Makmur, B., & Kendal, G. (2024). The Performance (Study On PT . Boga Makmur Gracia Kendal). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1370–1378.
- Muhamad, L. F., Bakti, R., Febriyantoro, M. T., Kraugusteeliana, K., & Ausat, A. M. A. (2023). Do Innovative Work Behavior and Organizational Commitment Create Business Performance: a

- Literature Review. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 713–717. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/12479>
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *HUMANIORA, EKONOMI SYARIAH, Dan MUAMALAH*, 1(3), 141–155. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sri, W., Utami, F. L., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 286–301. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.312>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multi Disiplin*, 3(1), 1–12. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Tifani Nur Adinda. (2024). JEBD+Tifani+Nur+Adinda1,+Muhamad+Aziz+Firdaus2,+Syahrums+Agung3. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 01(03), 416–422.
- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan The influence of work motivation and work environment on employee work di. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 14(1), 46–55. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i2.9770.Article>
- Dan, K., Sumber, P., Surakarta, B. K., Ratih, T., Arum, S., Ayu, D., Palupi, P., Kristen, U., & Surakarta, T. (2023). Manusia terhadap kinerja karyawan (Studi kasus : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10, 811–820. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/744>
- Fahira, K. T., Yasin, R. M., & Kudus, U. M. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai*. 6(2), 1–19.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Neraca Neraca. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Kantor, P., Dan, P., Di, P., Tutupoho, S., Tamher, E. R., Sangur, K., Liur, L. M., & Hiariej, D. S. (2024). *On The Performance Of Search And Rescue Office Employees In Ambon Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*. 5(2), 6169–6175.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu

- Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 167–188.
- Motivasi, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Motivasi, P., Komitmen, D., Terhadap, O., Studi, K., Pt, P., Makmur, B., & Kendal, G. (2024). The Performance (Study On PT . Boga Makmur Gracia Kendal). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1370–1378.
- Muhamad, L. F., Bakti, R., Febriyantoro, M. T., Kraugusteeliana, K., & Ausat, A. M. A. (2023). Do Innovative Work Behavior and Organizational Commitment Create Business Performance: a Literature Review. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 713–717. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/12479>
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *HUMANIORA, EKONOMI SYARIAH, Dan MUAMALAH*, 1(3), 141–155. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sri, W., Utami, F. L., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 286–301. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.312>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multi Disiplin*, 3(1), 1–12. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Tifani Nur Adinda. (2024). JEBD+Tifani+Nur+Adinda1,+Muhamad+Aziz+Firdaus2,+Syahrums+Agung3. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 01(03), 416–422.
- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan The influence of work motivation and work environment on employee work di. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 14(1), 46–55. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i2.9770.Article>
- Dan, K., Sumber, P., Surakarta, B. K., Ratih, T., Arum, S., Ayu, D., Palupi, P., Kristen, U., & Surakarta, T. (2023). Manusia terhadap kinerja karyawan (Studi kasus : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10, 811–820. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/744>
- Fahira, K. T., Yasin, R. M., & Kudus, U. M. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai. 6(2), 1–19.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.

<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>

- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Neraca Neraca. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Kantor, P., Dan, P., Di, P., Tutupoho, S., Tamher, E. R., Sangur, K., Liur, L. M., & Hiariej, D. S. (2024). *On The Performance Of Search And Rescue Office Employees In Ambon Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*. 5(2), 6169–6175.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 167–188.
- Motivasi, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Motivasi, P., Komitmen, D., Terhadap, O., Studi, K., Pt, P., Makmur, B., & Kendal, G. (2024). The Performance (Study On PT . Boga Makmur Gracia Kendal). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1370–1378.
- Muhamad, L. F., Bakti, R., Febriyantoro, M. T., Kraugusteeliana, K., & Ausat, A. M. A. (2023). Do Innovative Work Behavior and Organizational Commitment Create Business Performance: a Literature Review. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 713–717. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/12479>
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *HUMANIORA, EKONOMI SYARIAH, Dan MUAMALAH*, 1(3), 141–155. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sri, W., Utami, F. L., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 286–301. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.312>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multi Disiplin*, 3(1), 1–12. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Tifani Nur Adinda. (2024). *JEBD+Tifani+Nur+Adinda1,+Muhamad+Aziz+Firdaus2,+Syahrums+Agung3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 01(03), 416–422.