



Peran Motivasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang

Irfan Akbar Maulana^{1*}, Efriyani Sumastuti², Noni Setyorini³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: irfanakbarmaulana23@gmail.com¹

Abstract. *Employee performance is a crucial factor in supporting a company's success, particularly in the face of increasingly fierce business competition. PT. Indomarco Adi Prima Semarang is required to manage its human resources effectively to enable employees to achieve organizational targets and goals. Factors suspected of influencing employee performance include work motivation, organizational culture, career development, and organizational commitment. The discrepancies in previous research regarding the influence of these variables prompted this study. This study aims to analyze the influence of motivation, organizational culture, career development, and organizational commitment on employee performance at PT. Indomarco Adi Prima Semarang, both partially and simultaneously. The method used was quantitative research, with data collected through questionnaires and analysis using multiple linear regression. The results showed that motivation had no effect on employee performance, organizational culture had no effect on employee performance, career development had a significant effect on employee performance, and organizational commitment had a tendency to have an effect but was not strong enough to be declared significant at the 5% level. These findings indicate that career development is the most dominant factor in improving employee performance at PT. Indomarco Adi Prima Semarang.*

Keywords: *Career Development; Employee Performance; Motivation; Organizational Commitment; Organizational Culture.*

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan, khususnya dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. PT. Indomarco Adi Prima Semarang dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan mampu mencapai target dan tujuan organisasi. Faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi. Adanya perbedaan hasil pada penelitian terdahulu terkait pengaruh variabel-variabel tersebut mendorong dilakukannya penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi memiliki kecenderungan pengaruh tetapi belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan pada taraf 5%. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Semarang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan; Motivasi; Pengembangan Karier.

1. LATAR BELAKANG

Salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah memperhatikan manajemen sumber daya manusia (Rulianti & Nurpibadi, 2023). Sumber daya manusia adalah bagian manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peran dan hubungan manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena peran mereka sebagai perencana, pelaku, dan penentu untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun perusahaan

Naskah Masuk: 06 Januari 2026; Revisi: 10 Februari 2026; Diterima: 03 Maret 2026; Tersedia: 05 Maret 2026

memiliki alat yang canggih, karyawan harus berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan (Faaroek, 2021). Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat mempermudah pimpinan organisasi mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan suatu organisasi, selain itu SDM yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong capaian keunggulan suatu organisasi (Bolung et al., 2021).

Sumber daya manusia yang berkualitas secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka diperlukan untuk mencapai kinerja yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila kinerja karyawan masih ada yang belum mencapai target yang ditetapkan, maka perusahaan harus melakukan evaluasi dan analisis untuk mengetahui faktor atau penyebab terjadinya ketidakmampuan karyawan untuk mencapai target. Kinerja seorang karyawan akan meningkat dan berkembang pada saat karyawan tersebut mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mendapatkan kepuasan yang lebih banyak lagi. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang pasti ada dorongan atau tenaga yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi.

(Lubis et al., 2024) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut (Nugraha, 2023) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja dan besarnya motivasi sendiri ikut menentukan besarkecilnya prestasi kerja dari karyawan itu sendiri. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. (Dewi et al., 2020) menyebutkan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai pondasi bagi organisasi agar dapat terus mempertahankan citranya dalam keunggulan bersaing. Budaya itu sendiri merupakan hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan karena budaya akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan (Nugraha, 2023). Selain itu, pengembangan karir juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah proses dan upaya dari

perusahaan atau organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan sumber daya tenaga kerja supaya dapat memahami dan mengembangkan minat dan bakat karirnya dengan efektif, sehingga kualitas diri dari para karyawan bisa menjadi lebih baik (Chandra & Bahri, 2020).

Sedangkan faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, kemauan untuk mengarahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi (V. Kurniawati & Setiadi, 2022). Dari penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa dengan adanya kebijakan yang diberikan pemimpin dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memacu budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir. Jika budaya organisasi yang dimiliki karyawan selalu bagus, komitmen organisasi terhadap perusahaan juga tinggi, dan adanya karir yang jelas serta sesuai dengan keinginan karyawan, maka kinerja karyawan akan dapat meningkat dalam jangka panjang.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Motivasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Adi Prima Semarang”. Tujuan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh positif Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang.
- e. Untuk mengetahui pengaruh positif secara simultan Motivasi kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut (A. T. Putra et al., 2022) kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Pendapat lain, kinerja juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Purnawati et al., 2021). Menurut (Purnama, 2025) kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Menurut Eksantari (Eksantari et al., 2023) kinerja adalah kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang dapat dievaluasi berdasarkan hasil kerjanya. Selain itu, menurut (Aditianti et al., 2020) kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan Langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi (Weni, 2023). Menurut (Nuryadi et al., 2020), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut (Astuti, 2023), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.

Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2013) budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari

organisasi yang lain. Sistem ini dicirikan oleh nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi-asumsi yang mendasarinya. Adapun pendapat (Hardjokusumo et al., 2022) budaya organisasi adalah nilai-nilai, tradisi, dan perilaku khas yang dimiliki bersama oleh para karyawan perusahaan. Menurut (A. Putri et al., 2024), budaya organisasi merupakan Orang-orang di suatu organisasi dapat dimotivasi oleh budaya organisasi yang tidak terlihat. Menurut (Duwika, 2022) budaya organisasi adalah suatu deskriptif yang menyangkut bagaimana anggota organisasi melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apa ia menyukai atau tidak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan sehingga menjadi identitas dari suatu organisasi tertentu.

Pengembangan Karir

Menurut (S. M. Putri, 2021) pengembangan karir adalah proses yang akan dilalui oleh pegawai dengan serangkaian tahapan, dimana masing-masing ditandai oleh sejumlah tugas perkembangan, aktivitas dan hubungan yang berbeda. Sedangkan menurut (Asi et al., 2021) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia pada saat dibutuhkan. Menurut (R. Kurniawati & Darliani, 2024) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang pekerja. Menurut (Galla et al., 2020) pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan seumur hidup (seperti pelatihan) yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pemenuhan karier seseorang. Menurut (Hermayanti et al., 2024) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Menurut (Sukmaningsih et al., 2022) pengembangan karir adalah proses dan upaya dari perusahaan atau organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan sumber daya tenaga kerja supaya dapat memahami dan mengembangkan minat dan bakat karirnya dengan efektif, sehingga kualitas diri dari para karyawan bisa menjadi lebih baik. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Komitmen Organisasi

Menurut (A. R. Putra & Darmawan, 2022), Komitmen organisasi adalah ketika seseorang menjadi bagian dari organisasi dan tidak ingin keluar darinya. Sedangkan menurut (Isnaini et al., 2022) komitmen adalah tingkat sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan

organisasi dan keinginan untuk tetap bersama organisasi. Menurut (Wardani & Sulaimiah, 2024) menambahkan bahwa komitmen adalah seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta keinginan untuk tetap menjadi anggotanya. Menurut pendapat lain (Dameria, 2023) komitmen organisasi merupakan kondisi yang dirasakan langsung oleh karyawan dan dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dalam pencapaian tujuan- tujuannya. Menurut (Umar & Norawati, 2022) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah rasa kepercayaan pada nilai-nilai organisasi, kesetiaan untuk berkarya, dan keinginan yang kuat untuk bertahan di dalamnya. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang.
- b. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang.
- c. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang.
- d. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang.
- e. Motivasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019b) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang berjumlah 100 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

sampel jenuh dimana seluruh populasi karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang dijadikan sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (P. D. Sugiyono, 2023). Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan purposive sampling dikarenakan tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang penulis tentukan. Oleh sebab itu, peneliti telah menentukan sampel yang dipilih dengan sengaja untuk mendapatkan sampel yang representative. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.

Teknik analisis data yang digunakan untuk melakukan analisis pada data yang telah dikumpulkan untuk penelitian ini adalah:

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penilaian ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. Seluruh variabel dideskripsikan dengan nilai minimum, maksimum, rata-rata dan simpangan baku.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009: 49). Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya $> 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid tetapi jika nilai korelasinya $< 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid (D. Sugiyono, 2013).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov, dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi

normal atau tidak. Apabila Sign thitung > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal dan begitu pula sebaliknya.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel independennya (Imam, 2009). Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Imam, 2009).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan karena hipotesis yang dibuat dalam proses penyusunan problem statement hanya berdasarkan teori dan sesuatu yang kita yakini kebenarannya, sehingga pada tahapan akhir dari setiap penelitian ilmiah, dengan menggunakan hipotesis sebagai research questionnya, harus dilakukan uji untuk menguji kebenaran dari dugaan peneliti yang tercermin pada hipotesis (Sugiyono, 2011). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi linear berganda (Multiple Regression Analysis). Menurut Sugiyanto (Sugiyono, 2014) analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Motivasi
X2	= Budaya Organisasi
X3	= Pengembangan Karir
X4	= Komitmen Organisasi
α	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi
ε	= Error

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur tingkat kecocokan/kesempurnaan model regresi. Alat untuk menyatakan proporsi keragaman total nilai-nilai peubah Y yang dapat dijelaskan oleh nilai-nilai peubah X melalui hubungan linier tersebut. Koefisien determinasi ditulis R^2 untuk regresi dua variabel dan nilainya antara 0 dan 1 (Ghozali, 2006).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali Imam, 2011). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Uji Simultan) dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau serempak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada hasil *output regresi* menggunakan IBM SPSS Statistik 19 dengan *significance level* 0,005 ($\alpha = 5\%$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	100	12.00	40.00	33.40	4.6275
Budaya Organisasi (X2)	100	0.00	50.00	41.59	7.1691
Pengembangan Karir (X3)	100	22.00	75.00	62.35	8.4499
Komitmen Organisasi (X4)	100	14.00	40.00	30.89	5.1284
Kinerja Karyawan (Y)	100	11.00	40.00	33.34	4.9180

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas, seluruh variabel penelitian memiliki jumlah responden yang sama yaitu 100, sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan lengkap dan tidak mengalami missing data pada proses pengolahan model utama. Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 33,34 dengan standar deviasi 4,918, yang menunjukkan bahwa secara umum tingkat kinerja karyawan berada pada kategori yang relatif baik, serta variasi jawaban responden berada pada tingkat sedang, artinya persepsi responden tidak terlalu menyebar ekstrem namun tetap terdapat perbedaan penilaian antar individu. Pada variabel independen, nilai mean tertinggi terdapat pada Pengembangan

Karir (X3) yaitu sebesar 62,35 dengan standar deviasi 8,45, yang berarti responden secara umum memberikan skor tinggi terhadap pengembangan karir, namun jawaban mereka juga cukup bervariasi sehingga terdapat perbedaan pandangan yang lebih kuat terkait aspek ini dibandingkan variabel lainnya. Variabel Motivasi (X1) memiliki mean sebesar 33,40 dengan standar deviasi 4,63, menunjukkan jawaban responden cenderung stabil dan tidak terlalu menyebar jauh dari rata-rata. Variabel Komitmen Organisasi (X4) memiliki mean 30,89 dengan standar deviasi 5,13, yang masih menunjukkan variasi moderat.

Sementara itu, variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai minimum 0, yang perlu dicermati karena dapat terjadi akibat adanya respon yang sangat rendah, ketidakkonsistenan dalam pengisian kuesioner, atau kemungkinan adanya item yang tidak terisi namun tetap terakumulasi pada skor total; meskipun demikian karena nilai mean X2 tetap tinggi (41,59) maka secara umum responden menilai budaya organisasi cukup baik, namun terdapat sebagian kecil jawaban yang sangat rendah sehingga menyebabkan nilai minimum menjadi ekstrem. Dengan demikian, data dapat dinilai layak untuk analisis berikutnya karena memiliki sebaran yang cukup baik dan tidak menunjukkan penyimpangan ekstrem yang merusak struktur data secara keseluruhan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (Residual)

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Residual (Kolmogorov–Smirnov).

Test	Statistic	Sig.
Kolmogorov–Smirnov (Residual)	0.106	0.195

Hasil uji normalitas residual menunjukkan nilai Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,106 dengan nilai signifikansi sebesar 0,195, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka model regresi dapat digunakan untuk pengujian berikutnya karena distribusi error tidak menyimpang secara ekstrem yang dapat mengganggu keakuratan uji t dan uji F, serta hasil estimasi koefisien regresi menjadi lebih dapat dipercaya untuk menggambarkan hubungan pengaruh antara variabel Motivasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0.259	3.864
Budaya Organisasi (X2)	0.541	1.848
Pengembangan Karir (X3)	0.214	4.662
Komitmen Organisasi (X4)	0.510	1.960

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas yang mengganggu. Meskipun terdapat korelasi cukup tinggi antar beberapa variabel independen, namun nilai VIF yang masih berada pada rentang 1,848–4,662 menunjukkan bahwa inflasi varians koefisien regresi masih dalam batas yang wajar dan tidak menyebabkan ketidakstabilan parameter. Dengan demikian, variabel Motivasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi dapat digunakan secara simultan dalam model regresi linear berganda tanpa menimbulkan bias akibat hubungan yang terlalu kuat antar prediktor.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Breusch–Pagan.

Test	Chi-Square	df	Sig.
Breusch–Pagan	8.424	4	0.077

Tabel 5. Hasil Uji Glejser (Parsial).

Variabel	Sig.
Motivasi (X1)	0.461
Budaya Organisasi (X2)	0.053
Pengembangan Karir (X3)	0.177
Komitmen Organisasi (X4)	0.035

Hasil uji Breusch–Pagan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,077 (lebih besar dari 0,05), sehingga secara umum model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas dan varians residual dapat dianggap homogen. Namun pada uji Glejser yang bersifat parsial, terdapat variabel Komitmen Organisasi (X4) dengan nilai signifikansi 0,035 (lebih kecil dari 0,05), yang menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas yang berkaitan dengan variabel tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara global model masih cukup baik, terdapat satu prediktor yang berpotensi memengaruhi variasi error. Dalam praktik penelitian, model masih dapat digunakan, tetapi peneliti sebaiknya menyampaikan catatan bahwa terdapat indikasi heteroskedastisitas parsial pada X4 dan apabila diperlukan, dapat dilakukan penyesuaian seperti penggunaan robust standard error atau transformasi tertentu agar hasil regresi semakin kuat dan stabil.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Coefficients (Uji t).

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.987	1.940	—	0.509	0.612
Motivasi (X1)	0.079	0.106	0.075	0.749	0.456
Budaya Organisasi (X2)	0.020	0.047	0.029	0.423	0.673
Pengembangan Karir (X3)	0.402	0.064	0.690	6.305	0.000
Komitmen Organisasi (X4)	0.124	0.068	0.129	1.822	0.072

Persamaan regresi linear berganda:

$$Y=0,987+0,079X1+0,020X2+0,402X3+0,124X4$$

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki pengaruh yang paling kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, terlihat dari nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai t sebesar 6,305, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir merupakan faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja karyawan pada objek penelitian ini. Koefisien regresi X3 sebesar 0,402 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pengembangan karir akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,402 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, variabel Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan karena nilai signifikansinya masing-masing 0,456 dan 0,673, sehingga secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% tidak terdapat bukti cukup bahwa kedua variabel tersebut secara langsung memengaruhi kinerja ketika diuji bersama dengan variabel lain dalam model. Variabel Komitmen Organisasi (X4) memiliki nilai signifikansi 0,072, yang berarti tidak signifikan pada alpha 0,05 namun mendekati signifikan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa komitmen organisasi memiliki potensi pengaruh yang lemah atau dapat menjadi signifikan apabila penelitian menggunakan alpha 0,10 atau dilakukan pemodelan ulang. Secara keseluruhan, model ini memperlihatkan bahwa keberhasilan kinerja karyawan paling banyak dipengaruhi oleh aspek pengembangan karir dibandingkan variabel lainnya.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 7. Model Summary (Uji Determinasi).

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
0.869	0.756	0.746	2.481	2.146

Nilai R Square sebesar 0,756 menunjukkan bahwa sebesar 75,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama dalam model regresi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,746 memperkuat hasil tersebut karena setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah sampel, kemampuan model tetap tinggi yaitu 74,6%, sehingga dapat dinyatakan

bahwa model memiliki kekuatan penjelasan yang baik dan stabil. Artinya, kombinasi variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini sangat relevan untuk menjelaskan kinerja karyawan pada responden yang diteliti. Sisa variasi sebesar 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti sistem kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, atau faktor psikologis dan organisasi lainnya yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Keputusan Uji F (Simultan)

Tabel 8. Keputusan Hipotesis Simultan.

Uji	Sig.	Kriteria	Keputusan
Uji F	0.000	Sig. < 0,05	H diterima (berpengaruh simultan)

Berdasarkan uji F, nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis penelitian secara bersama-sama diterima, dan model regresi yang digunakan mampu menjelaskan hubungan pengaruh secara nyata, sehingga dapat menjadi dasar bahwa faktor-faktor internal organisasi dan individu yang diukur melalui variabel tersebut memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Keputusan Uji t (Parsial)

Tabel 9. Keputusan Hipotesis Parsial (Uji t).

Variabel	Sig.	Kriteria	Keputusan
Motivasi (X1)	0.456	Sig. < 0,05	Ditolak
Budaya Organisasi (X2)	0.673	Sig. < 0,05	Ditolak
Pengembangan Karir (X3)	0.000	Sig. < 0,05	Diterima
Komitmen Organisasi (X4)	0.072	Sig. < 0,05	Ditolak (mendekati signifikan)

Hasil uji t menunjukkan bahwa hanya variabel Pengembangan Karir yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis parsial pada variabel tersebut diterima. Sementara itu, Motivasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi masing-masing 0,456 dan 0,673, sehingga hipotesis parsialnya ditolak. Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikansi 0,072 yang tidak memenuhi alpha 0,05 namun mendekati, sehingga secara akademik dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki kecenderungan pengaruh tetapi belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian, kesimpulan parsial menegaskan bahwa faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada penelitian ini adalah Pengembangan Karir, sedangkan variabel lainnya lebih

berperan sebagai faktor pendukung atau kontribusinya tertutup oleh dominasi variabel tersebut ketika diuji bersama dalam model regresi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif ($B = 0,079$), tetapi nilai signifikansi uji t sebesar 0,456 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, motivasi belum terbukti secara statistik menjadi faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang pada taraf signifikansi 5%. Budaya organisasi memiliki koefisien regresi positif ($B = 0,020$), namun nilai signifikansi uji t sebesar 0,673 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan ketika diuji bersamaan dengan variabel lain dalam model regresi positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang. Pengembangan karir memiliki koefisien regresi terbesar dan bernilai positif ($B = 0,402$) serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengembangan karir terbukti menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang, sehingga semakin baik pengembangan karir yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki koefisien regresi positif ($B = 0,124$), namun nilai signifikansi uji t sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05. Walaupun tidak signifikan pada taraf 5%, nilai signifikansi tersebut mendekati 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memiliki kecenderungan pengaruh, tetapi belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama keempat variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Semarang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,756 menunjukkan bahwa 75,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, atau variabel lain yang relevan.

Saran Praktis untuk PT. Indomarco Adi Prima Semarang yaitu memprioritaskan penguatan program Pengembangan Karir karena terbukti paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meningkatkan strategi motivasi kerja agar dapat memberikan dampak yang lebih nyata terhadap kinerja, meningkatkan budaya organisasi yang lebih adaptif dan implementatif pada aktivitas kerja sehari-hari, dan menguatkan Komitmen Organisasi

melalui pendekatan kesejahteraan dan hubungan psikologis karyawan dengan perusahaan. Selain itu, Saran Akademik untuk Peneliti Selanjutnya yaitu menambahkan variabel lain yang belum diteliti namun berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, menggunakan pendekatan model yang lebih kompleks seperti mediasi atau moderasi, memperluas jumlah sampel dan cakupan lokasi penelitian, dan mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan kualitatif.

DAFTAR REFERENSI

- Aditianti, D., Sihite, M., & Edy, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator pada karyawan. *Jurnal Ekobisman*, 5.
- Afsar, B. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity, and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Alka, M. (2020). Employee retention strategies: A study of selected Indian IT companies. *International Journal of Management*.
- Ardana, Z. A., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Envilab Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 1758-1776. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4382>
- Arokiasamy, A. R. (2017). The impact of perceived organizational support on job performance and intention to stay: A study of academics in Malaysian private universities. *International Journal of Management and Applied Science*.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01-24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Astuti, S. S. (2023). Pengaruh pengembangan karir, employee engagement, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto. In *Repository Uin Saizu (Vol. 1, Issue 1, p. 187)*. <https://repository.uinsaizu.ac.id/18793/>
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel desa wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1261>
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2), 423-432.
- Chandra, D. O., & Bahri, T. E. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Nusa Raya Cipta. In *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis (Vol. 1, Issue 1, p. 31)*. <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.1.31-36>

- Daeli, H. P. D., Purnomo, S. Y., Prihatni, A., Amzul, T. A. A., Gunawan, L., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404-414.
- Damayanti, D., Satrio Nugroho, M. A., & Salsabila, S. (2022). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *In Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen* (Vol. 9, Issue 2, pp. 93-101). <https://doi.org/10.32477/jrm.v9i2.459>
- Dameria, L. (2023). Motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan industri kimia. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(6), 4059. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i6.2856>
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47.
- Darmawan, R. J. (2025). Pengaruh work-life balance dan budaya kerja terhadap employee retention pada perusahaan startup di Indonesia. *Jurnal Psikologi Terapan*.
- Devi, V. R. (2017). Career development practices and its impact on employee retention in IT companies. *International Journal of Engineering Technology Science and Research*.
- Dewi Astuti. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *In Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis* (Vol. 2, Issue 2, pp. 55-68). <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran motivasi sebagai mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dengan pengembangan karier pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(1), 38-59. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i1.10849>
- Eisenberger, R. (2017). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*.
- Fitriani, R. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan di masa pandemi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
- Galla, C., Tewal, B., & Jan, A. H. (2020). Analisis pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT PLN (Persero) UIP Sulbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI Unsrat)*, 7(3), 342-353.
- Garg, N. (2019). Work life balance and organizational commitment: A study of Indian IT professionals. *Management Research Review*.
- Ghania, I., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tunas Segar Indah. *In Jurnal Manajemen*, 11(1), 77-85. <https://jurnalmanajemen.stie-yai.ac.id/index.php/jmj/article/view/3874>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 849-858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019a). *Metode penelitian kuantitatif: Konsep dasar metode penelitian kuantitatif*. Brain academy.
- Sugiyono. (2019b). *Metode penelitian kuantitatif: Konsep dasar metode penelitian kuantitatif*. Brain academy.
- Sukmaningsih, N. K. F., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata. *In Jurnal EMAS*, 3(10).
- Teguh Setiadi, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *In Journal of Management and Social Sciences*, 3(1). <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.961>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wardani, P., & Sulaimiah. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Provinsi NTB. *Journal of Social Science Research*, 4(4), 6174-6186. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/14369>
- Weni, I. N. B. (2023). Analisis pengaruh pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 839-853.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 5, 418-427.
- Yusuf, D. P., Arfan, H. H., & Hamzah, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja PNS Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 415-427.