

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA PADANG

Tri Mita Putri¹, Ramdani Bayu Putra², Rika Wahyuni³, Hasmaynelis Fitri⁴
trimitaputri@gmail.com¹, ramdanibayuputra@gmail.com², rikawahyuni070685@gmail.com³,
hasmay@UPIYPTK.ac.id⁴
UPI YPTK Padang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang. Metode pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner dengan jumlah sampel 33 pegawai negeri sipil. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3. Hasil analisis data menyimpulkan (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir pada Dinas Sosial Kota Padang. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir pada Dinas Sosial Kota Padang. (3) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. (4) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. (5) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. (6) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Pengembangan karir sebagai intervening pada Dinas Sosial Kota Padang. (7) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Pengembangan karir sebagai intervening pada Dinas Sosial Kota Padang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance with career development as an intervening variable at the Padang City Social Services Office. The data collection method was by distributing questionnaires to a sample of 33 civil servants. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3. The results of the data analysis concluded (1) Work motivation has a positive and significant effect on career development at the Padang City Social Service. (2) Work discipline has a positive and significant effect on career development at the Padang City Social Service. (3) Work motivation does not have a significant effect on employee performance at the Padang City Social Service. (4) Work discipline does not have a significant effect on employee performance at the Padang City Social Service. (5) Career development has a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Social Service. (6) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance through career development as an intervention in the Padang City Social Service. (7) Work discipline does not have a significant effect on employee performance through career development as an intervention at the Padang City Social Service.

Keyword: Work Motivation, Work Discipline, Career Development, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara merupakan istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik ditingkat pusat maupun daerah.

Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya manusia (SDM) sektor publik, sebagai salah satu unsur yang paling vital di dalam instansi pemerintah, sehingga manajemen kepegawaian merupakan salah satu instrument penting bagi organisasi publik dalam mencapai berbagai tujuannya. menurut (Umar & Norawati, 2022) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari fenomena kinerja diatas, terdapat permasalahan kinerja pada Dinas Sosial Kota Padang. Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Nomor 72 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Sosial Kota Padang menjelaskan : Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Berikut gambaran kinerja Dinas Sosial Kota Padang pada tabel 1.1 :

Tabel 1. Capaian Kinerja Dinas Sosial Kota Padang Tahun 2020 s/d Tahun 2022

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	2020			2021			2022		
			T	R	%	T	R	%	T	R	%
1	Meningkatnya Penanganan Terhadap Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS)	Persentase Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) Kota Padang	5,5 5	6,0 3	108, 65%	5,5 0	6,5 8	119,64 %	6,5 0	5,4 8	84, 31%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Dinas Sosial	Indeks Kepuasan Masyarakat	80, 7	78, 65	97,4 6 %	81	80, 80	99,75%	81	78, 13	96,46 %
		Nilai Evaluasi SAKIP Dinas Sosial	BB	BB		BB	BB		BB	BB	

Sumber : Dinas Sosial Kota Padang Tahun 2020 s/d Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada indikator kinerja persentase pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial (PPKS) pada tahun 2020 dengan capaian 108, 65%, dan pada tahun 2021 dengan capaian 119,64%, pada dua tahun ini kinerjanya sudah tercapai dengan optimal, dan pada tahun 2022 dengan capaian 84,31% kinerjanya masih belum optimal. Kemudian pada indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2020 dengan capaian 97,46%, pada tahun 2021 dengan capaian 99, 75%, dan pada tahun 2022 dengan capaian 96,46%, kinerja ke tiga tahun ini sama sekali belum ada yang optimal. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Sosial Kota Padang belum optimal.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja (Nurfitriani, 2022). Menurut (Sitorus, 2020), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut (Putra & Candana, 2018) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja (Hasibuan, 2018). Menurut (Candana et al., 2018) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para pimpinan dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka siap untuk mengubah

sikap dan perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut (Luscia et al., 2023) disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

(Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020), pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Menurut (Ocktaliani, 2019) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang”.

Kinerja Pegawai

Menurut (Nurfadila, 2022) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Hatimus Sughuli & Riyadi, 2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Hasibuan, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai.
2. Faktor eksternal, merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di organisasi tersebut.

Motivasi Kerja

Menurut (Septiawan et al., 2020) motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Pendapat lain dikemukakan oleh, (Situmorang, 2022), motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang dikerjakan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun indikator mengenai motivasi kerja menurut (Purwanti & Mardiana, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan

ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Disiplin Kerja

Menurut (Rahmawati et al., 2020), disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran. Sedangkan (Fajar et al., 2023) menyatakan bahwa, disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Indikator indikator kedisiplinan kerja menurut (Fajar et al., 2023) sebagai berikut :

1. Kehadiran yang meliputi presensi kehadiran atau ketidakhadiran pegawai di organisasi pada saat jam kerja.
2. Ketaatan yang meliputi kepatuhan terhadap jam-jam kerja, kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, dan bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi yang meliputi berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. Bekerja secara etis yang meliputi tindakan terhadap pelanggan, atasan maupun sesama pegawai.

Pengembangan Organisasi

(Syahputra & Tanjung, 2020) mengungkapkan, pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir.

Menurut (Simbolon et al., 2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir baik langsung maupun tidak langsung, berikut ini penjelasannya :

1. Kinerja
2. Motivasi Kerja
3. Komitmen
4. Kepuasan kerja
5. Kedisiplinan
6. Kompensasi
7. Loyalitas
8. Pendidikan dan pelatihan
9. Kepemimpinan
10. Upaya Kerja
11. Semangat kerja

METODOLOGI

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Sosial Kota Padang, yang mana Kantor Dinas Sosial ini beralamat di Jalan Delima No. 5, Ujung Gurun, Kec. Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Kota Padang sejumlah 33 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu 33 orang pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3.

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan salah satu jenis analisis multivariat (multivariate analysis). Analisis multivariat merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau secara bersama-sama. Variabel menunjukkan pengukuran terhadap objek penelitian seperti individu, organisasi, peristiwa, aktivitas dan lain sebagainya. Pengukuran tersebut dapat diperoleh melalui survei atau observasi yang digunakan untuk mengumpulkan data primer serta bersumber dari database data sekunder (Ananto et al., 2022).

1. Uji Outer Model (Model Measurement)

Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan convergent dan discriminant validity dari indikatornya dan reliability untuk block indikator (Ghozali, 2018).

a. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan nilai loading faktor untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai loading factor antara 0,6 - 0,7 untuk dapat diterima serta nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

b. Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

c. Reliability

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai reliabilitas cronbach's alpha adalah $> 0,7$ untuk confirmatory research dan $> 0,6$ masih dapat diterima untuk exploratory research. Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki composite reliability $> 0,7$ untuk confirmatory research dan 0,6-0,7 masih dapat diterima untuk exploratory research.

2. Uji Inner Model (Model Structural)

Inner model yang kadang disebut dengan inner relation, structural model, dan substantive theory menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Evaluasi inner model meliputi R^2 (R Square), Q^2 (Q-Square), dan koefisien jalur (Ghozali, 2018).

a. R-Square

Nilai R-Square digunakan untuk melihat setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0,75; 0,50; dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Hasil dari PLS R-Square merepresentasi jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model.

b. Q-Square

Evaluasi model yang dilakukan dengan Q-Square atau predictive relevance atau dikenal dengan Stone-Geisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blindfolding. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai

predictive relevance, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

c. Koefisien Jalur

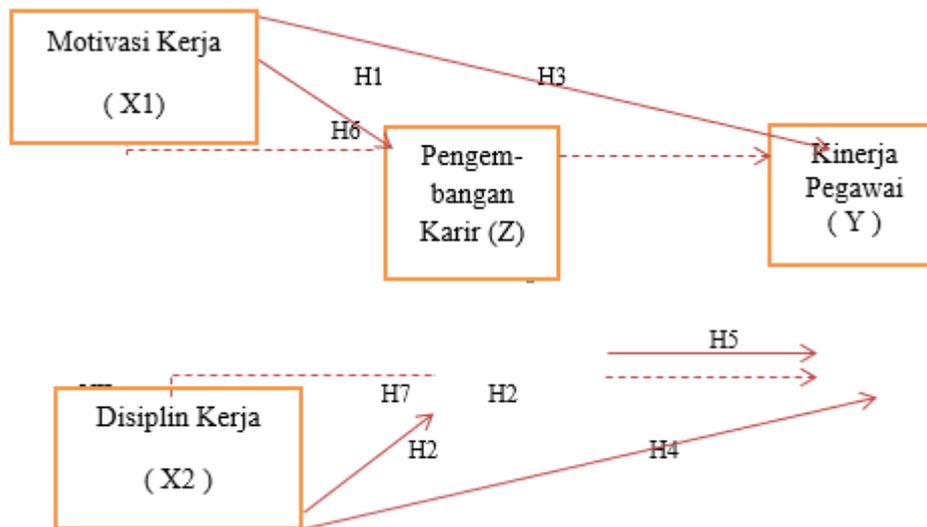
Koefisien Jalur (path coefficients) merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping.

3. Pengaruh Langsung (Direct Effect) dan Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

1. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect) Dengan menggunakan t-statistik dan nilai probabilitas, hal ini dapat dilihat pada pengujian hipotesis. Nilai t statistik untuk alfa 5% adalah 1,96, yang dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai statistik. T-statistik lebih dari 1,96 digunakan sebagai kriteria untuk menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis nol alternatif (H_a). Oleh karena itu, jika nilai p kurang dari 0,05, kami mengadopsi H_a sebagai hipotesis nol.
2. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect). Pengujian efek tidak langsung menggunakan metodologi resampling bootstrap. Ada atau tidaknya pengaruh yang substansial pada variabel endogen merupakan prasyarat untuk menguji efek mediasi pada variabel mediasi. Jika bootstrapping dilakukan untuk menentukan signifikansi dampak, maka pengaruh variabel mediator dapat ditentukan. Tanpa hasil yang signifikan secara statistik, pengujian lebih lanjut terhadap efek mediasi tidak dilakukan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik jika nilai t-statistik lebih dari nilai t-tabel ($t_{stat} > 1,960$) dan p- value kurang dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

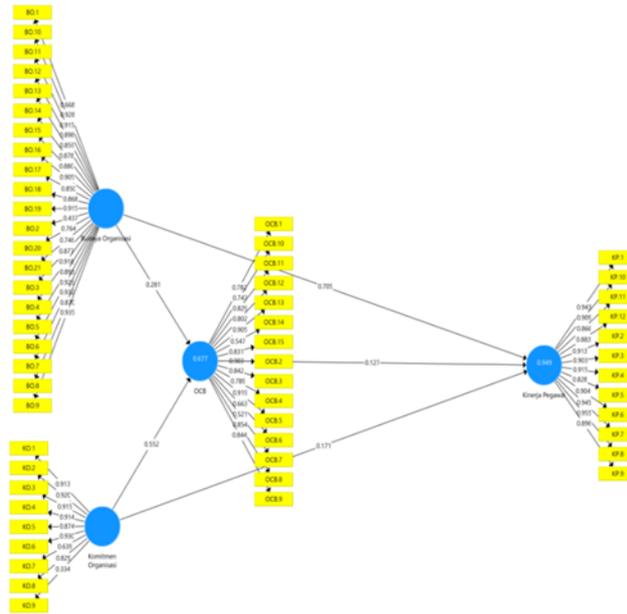
Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Pikir

1. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,7.



Gambar 2.
Outer Loadings

Sumber : Hasil Uji Outer Model dengan SmartPLS 3.1 (2024)

Dalam tahap pengembangan Korelasi 0,7 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai convergent validity di atas 0,70.

Tabel 1.

Hasil Outer Loading Estimasi Awal

Berdasarkan hasil pengujian outer loading yang pertama didapatkan beberapa item yang tidak valid yaitu pada variabel motivasi kerja item yang tidak valid adalah pada item MK5, MK10 dan MK13. Pada variabel disiplin kerja item yang tidak valid adalah pada item DK2, DK7, DK13 dan DK14. Pada variabel pengembangan karir item yang tidak valid yaitu PK2, PK8, PK10 dan PK15. Untuk variabel kinerja pegawai, item yang tidak valid yaitu KP4, KP5, KP8 dan KP13. Tidak validnya beberapa item tersebut dikarenakan memiliki nilai outer loading < ,7. Maka dari itu dilakukan pengujian ulang dengan cara mengeliminasi item-item yang tidak valid dari masing-masing variabel.

2. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 2.

Tabel 2.

Average Variance Extracted

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Pembanding	Keputusan
Kinerja Pegawai	0,683	0,5	Baik
Motivasi Kerja	0,665	0,5	Baik
Disiplin Kerja	0,733	0,5	Baik
Pengembangan Karir	0,703	0,5	Baik

Sumber : Hasil olahan Smartpls (2024)

Berdasarkan tabel 2. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance

Extracted (AVE) di besar dari 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Reliabilitas

Untuk menguji apakah instrumen tersebut reliabel dilihat dari nilai composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dan juga nilai Cronbach's Alpa. Reliabilitas variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut :

Tabel 3.

Composite Reliability

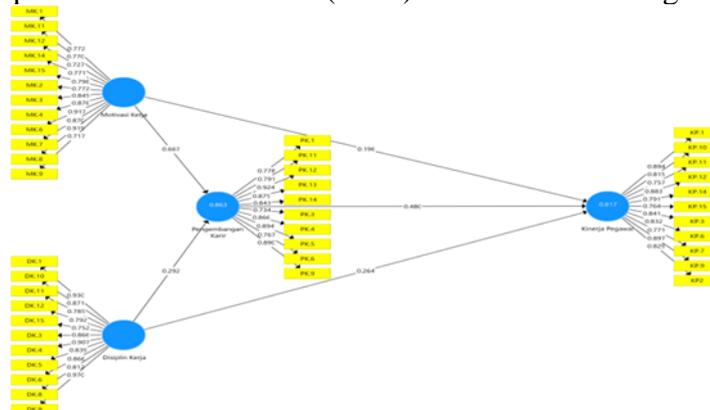
Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Pembanding	Keputusan
Kinerja Pegawai	0,953	0,959	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,953	0,959	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,963	0,968	0,7	Reliabel
Pengembangan Karir	0,952	0,959	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha > 0,70

4. Model Struktural (Inner Model)

Pemeriksaan terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Dalam penelitian ini Structural (Inner) Model adalah sebagai berikut:



Gambar 3.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Pada gambar 3 menunjukkan pengujian terhadap model structural yang dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Tabel diatas menggambarkan bahwa variabel Pengembangan karir dipengaruhi oleh Motivasi kerja dan Disiplin kerja sebesar 0,817 atau 81,7%, sedangkan sisanya 19,3% persen lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja serta Pengembangan karir sebesar 0,863 atau 86,3% dan sisanya 14,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

5. Uji pengaruh Langsung (Direct Effect) dan Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis dua arah. Langkah berikutnya ialah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Hipotesis akan dikatakan signifikan apabila memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dengan

signifikan pada alpha 0,05 dimana akan diketahui bahwa nilai statistiknya 1,96.

Hipotesis	Pernyataan	Pvalue	Keputusan
H ₁	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir.	0,000	Diterima
H ₂	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir	0,014	Diterima
H ₃	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai	0,369	Ditolak
H ₄	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.	0,085	Ditolak
H ₅	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai	0,013	Diterima
H ₆	Pengembangan karir memediasi hubungan antara Motivasi kerja dan Kinerja pegawai.	0,019	Diterima
H ₇	Pengembangan karir memediasi hubungan antara Disiplin kerja dan Kinerja pegawai	0,084	Ditolak

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut :

1) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Pengembangan karir

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir, hal ini dikarenakan nilai $t_{statistic} (5,704) > \text{nilai thitung} (1,96)$ dengan $P\text{Value } 0,000 < 0,05$. Maka H₁ diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang Motivasi kerja, maka akan besar kemungkinan pegawai tersebut mendapatkan Pengembangan karir pada Dinas Sosial Kota Padang.

Motivasi merupakan suatu aktivitas pada perilaku bekerja dalam suatu usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan yang diinginkan. Motivasi kerja yang tinggi akan memungkinkan pegawai untuk meningkatkan karirnya kejenjang yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan instansi akan lebih senang kepada pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan dengan pengembangan karir yang diberikan instansi untuk pegawai meningkat maka akan menaikkan harapan serta semangat karyawan saat melaksanakan tugas dengan baik. Pengembangan karir yang dilaksanakan dalam instansi kan memberikan motivasi terhadap pegawai untuk selalu memberikan hasil terbaik dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Sesi & Suwandana, 2020) dan (Sari et al., 2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan adanya motivasi kerja yang tinggi akan menjadi penilaian instansi dalam menentukan tingkat karir dari pegawai. Selain itu penelitian dari (Nasution & Siregar, 2021) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Pengembangan karir

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir, hal ini dikarenakan nilai $t_{statistic} (2,464) > \text{nilai ttabel} (1,96)$ dengan $P\text{Value } 0,014 < 0,05$. Maka H₂ diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang Disiplin kerja, maka akan semakin meningkat Pengembangan karir pegawai Dinas Sosial Kota Padang.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati aturan, yang berarti suatu sikap atau perilaku yang profesional yang diperlukan agar tujuan organisasi terbentuk (Silalahi, 2019). Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Maka dari itu agar setiap pegawai dapat meningkatkan karirnya, maka pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri dengan cara mendidik diri agar bersikap disiplin sehingga penilaian instansi kepada pegawai menjadi baik dan mempengaruhi karir pegawai ketingkat yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Peuuma et al., 2023), (Silalahi, 2019) dan (Harlie M, 2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier. Pegawai dengan disiplin yang tinggi akan menjadi salah satu indikator penilaian instansi untuk kenaikan karirnya dalam instansi tersebut. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Ananda, 2019), bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai t -statistic (0,900) < nilai t -tabel (1,96) dengan P -Value 0,369 > 0,05. Maka H_3 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja bukanlah hal yang menjadi indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang.

Meski tidak berpengaruh signifikan, korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif yang berarti bahwa saat motivasi kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Proses munculnya motivasi kerja seseorang merupakan perpaduan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Motivasi kerja pegawai merupakan suatu dorongan atau keinginan perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai karyawan secara objektif. Semakin baik motivasi seorang pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Hidayat, 2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil yang berbeda didapatkan oleh (Kusumaningsih & Tahwin, 2022; Kusumawati, 2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

4) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai t -statistic (1,728) < nilai t -tabel (1,96) dengan P -Value 0,085 > 0,05. Maka H_4 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi pegawai tentang Disiplin kerja belum mampu memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor peningkatan kinerja pegawai harus dimulai dari kesadaran seseorang itu sendiri dan ilmu yang ia miliki, barulah ia dapat meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi, meski tidak berpengaruh, akan tetapi disiplin kerja

merupakan indikator untuk meningkatkan kinerja pegawai. Semakin disiplin seorang pegawai, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini mendorong gairah semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan demikian bila peraturan atau ketaatan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketaatan perusahaan, pegawai tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Hasil yang serupa ditemukan oleh (Muna & Isnowati, 2022; Najib et al., 2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil yang berbeda ditemukan oleh (Mariati et al., 2022) dan (Silalahi, 2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

5) Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{statistic} (2,491) > \text{nilai } t_{tabel} (1,96)$ dengan $P\text{Value } 0,013 < 0,05$. Maka H_5 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang pengembangan karir, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Pengembangan karir dapat menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai, sehingga untuk meningkatkan kinerjanya pegawai akan merasa terdorong dengan adanya pengembangan karir. Pengembangan karir dapat mendorong atau memacu pegawai untuk bisa meningkatkan kinerja pada karena lebih mudah untuk memotivasi pegawai untuk melakukan tugasnya dengan baik. Sehingga, peningkatan pengembangan karir yang dimiliki pegawai makamenyebabkan kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh (Rosmawati, 2019) dan (Silalahi, 2019) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi jenjang karir yang didapatkan pegawai dalam organisasi, maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari (Rohmah, 2020), yang menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Pengembangan karir

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam, didapatkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Pengembangan karir, hal ini dikarenakan nilai $t_{statistic} (2,345) < \text{nilai } t_{tabel} (1,96)$ dengan $P\text{Value } 0,019 < 0,05$. Maka H_6 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa Motivasi kerja melalui pengembangan karir merupakan faktor yang mampu meningkatkan Kinerja pegawai.

Motivasi kerja dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Kinerja Dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Penelitian

motivasi terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti, diantaranya diteliti oleh (Pestaria et al., 2022) dan (Silalahi, 2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Amalia & Rudiansyah, 2019) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil yang berbeda didapatkan oleh (Rohmah, 2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

7) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Pengembangan karir, hal ini dikarenakan nilai $t_{statistic} (1,732) < \text{nilai } t_{tabel} (1,96)$ dengan $P\text{Value } 0,084 > 0,05$. Maka H_7 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa Disiplin kerja bukan merupakan faktor penentu pegawai untuk berprestasi dalam pekerjaannya meski dia merasa puas dalam bekerja.

Meski tidak berpengaruh signifikan, disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus menjadi budaya di kalangan pegawai yang dapat menjadi salah satu sarana pendukung tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja juga merupakan wujud dari kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja yang menjadikan tugasnya sebagai tanggung jawabnya terhadap organisasi. Adanya kesadaran dari setiap individu terkait disiplin kerja maka akan tercipta suatu kondisi yang selaras antara keinginan dan kenyamanan. Keterkaitan dengan teori dua faktor, disiplin kerja merupakan faktor internal yang akan menyebabkan keupasan kerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Adanya semangat dan dorongan untuk mencapai kepuasan kerja memerlukan kedisiplinan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercipta sesuai dengan yang direncanakan. Sehingga, kepuasan terhadap pekerjaan dapat terpenuhi. Sebaliknya jika tidak ada rasa disiplin maka tanggung jawab yang telah diberikan tidak akan terselesaikan secara maksimal.

Hasil yang serupa ditemukan oleh (Sasti, 2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil yang berbeda ditemukan oleh (Rosmawati, 2019) dan (Silalahi, 2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir pada Dinas Sosial Kota Padang.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir pada Dinas Sosial Kota Padang.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang.
4. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang.
5. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Pengembangan karir sebagai intervening pada Dinas Sosial Kota Padang.
7. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Pengembangan karir sebagai intervening pada Dinas Sosial Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>
- Ananda, F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan. *Accumulated Journal*, 1(2), 131–141.
- Ananto, N., Walean, R. H., & Lumingkewas, C. F. (2022). Konsep dan Terapan Analisis SEM - PLS dengan SmartPLS3.0 Dilengkapi dengan Contoh Terapan. CV.Mitra Cendekia Media.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Fajar, S. Y., Dessy, R. A. L., & Nasib, A. (2023). Memahami Faktor Penentu dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9. Universitas Diponegoro.
- Harlie M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Hasibuan, M. S. . (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hatimus Sughuli, A., & Riyadi, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan. *Soetomo Business Review*, 3(3), 459–475.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Kusumaningsih, N., & Tahwin, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 8(2), 38–47.
- Kusumawati, H. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada AJB Bumiputera 1912 Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/16784%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/16784/1/15510095.pdf>
- Luscia, Bayu Putra, R., Iliyas, A., & Fitri, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat. 3, 124–141.
- Mariati, Sihombing, N. S., & Pardede, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan. 32–41.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Najib, Said, M., & Dandu, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. 119–130.
- Nasution, H., & Siregar, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pdam Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*.
- Nurfadila. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Work From Home (WFH) Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Biro Administrasi Universitas Hasanuddin Di Masa Pandemi Covid-19. <https://Medium.Com/>. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Nurfitriani. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan (p. 150).
- Ocktaliani, D. R. R. dan C. (2019). “Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT XYZ” (p. 17).

- Pestaria, A., Aprianto, R., Rabeta, Y., & Martiano, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di ... Escaf, 860–867. <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/view/342%0Ahttps://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/download/342/200>
- Peuuma, M. K. U., FoEh, J., & ... (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Jurnal Ilmu ..., 4(5), 665–670. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=26865246&AN=164692261&h=JMACd8YbvOYAOEh9hMjW9%2FutCZSKZJk%2FXkCm2ltw2kFRJWPSH15exNJO8%2BuiwI2QWZ3zh45BWXFviFOvecQbw%3D%3D&crl=c>
- Purwanti, & Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 40–51.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2018). Pengaruh Motivasi Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). faktor kompensasi, motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang) (p. 107).
- Rohmah, A. N. (2020). Kemampuan Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Religiusitas, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Jawa Tengah. *Corporate Governance (Bingley)*, 10(1), 54–75.
- Rohmah, A. N. (2021). Kemampuan Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Religiusitas, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Jawa Tengah.
- Rosmawati. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng. 2(2), 19.
- Sari, V. W., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3842>
- Sasti, M. F. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Java Heritage Hotel Purwokerto.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). Motivasi Kerja dan Gen Z.
- Sesi, N. P. A. I., & Suwandana, I. G. M. (2020). PERAN MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR LESTARI CABANG SESETAN DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p18>
- Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 7(1), 61–74. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/2450>
- Simbolon, S., Susanto, A., & Oxcel, M. (2023). Evaluasi Kinerja Karyawan Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja dan Pengembangan Karir di PT. Garmino Utama Dharma Medan.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. 100.
- Situmorang, O. (2022). manajemen sdm (kajian implementasi struktur organisasi, motivasi, pengambilan keputusan, dan kinerja karyawan). 124.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 283–295.
- 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>