



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 6174-6186

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi NTB

Putri Wardani<sup>1✉</sup>, Sulaimiah<sup>2</sup>

Universitas Mataram

Email: [Wardaputri675@gmail.com](mailto:Wardaputri675@gmail.com)

### Abstrak

Mencari tahu signifikansi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Barat menjadi tujuan dari penelitian ini. Pendekatan kuantitatif dengan asosiatif kausal menjadi jenis penelitian ini. Lebih lanjut, pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Barat dijadikan populasi penelitian. Seluruh anggota populasi sebanyak 56 individu dijadikan responden. Teknik analisis data menggunakan software SmartPLS v.4.1.0.5 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Temuan studi berikut ini yaitu 1. Pengembangan karir secara signifikan memiliki dampak yang positif pada komitmen organisasi, 2. Komitmen organisasi secara signifikan memiliki dampak yang positif pada kinerja pegawai, 3. Pengembangan karir tidak ditemukan signifikansi dampak pada kinerja pegawai, 4. Pengembangan karir mempunyai dampak pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasional.

Kata Kunci: *Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kinerja*

## Abstract

This research aims to determine the significance of the influence of career development on performance through organizational commitment as an intervening variable at the Dinas Pariwisata Provincial West Nusa Tenggara. This type of research is causal associative with a quantitative approach. The population in this study is employees of the Dinas Pariwisata Provincial West Nusa Tenggara. All members of the population, totaling 56 people, were made respondents. The data analysis technique uses SmartPLS software v.4.1.0.5 with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of the study are 1. Career development has a positive and significant effect on organizational commitment, 2. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, 3. Career development does not have a significant effect on employee performance, 4. Career development affects employee performance through organizational commitment.

*Keywords: Career Development, Organizational Commitment, Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam hal kesuksesan sebuah organisasi, penting adanya peran SDM (sumber daya manusia). Sebuah organisasi yang mengusahakan peningkatan kemampuan SDM mereka maka dianggap baik. Perusahaan-perusahaan terkemuka menyadari bahwa mengelola SDM lebih dari sekadar mempertahankan tenaga kerja yang ada saat ini, namun juga pada permintaan pegawai pada masa mendatang (Jackson dkk, 2009). Hal ini mungkin cukup sulit untuk mengembangkan SDM yang unggul untuk mencapai kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Satu dari sekian faktor yang harus dicermati pada pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan itu sendiri.

Ketika kelompok atau individu pada sebuah organisasi mencapai hasil yang baik, berarti mereka telah memenuhi tugas dan peran yang diberikan dengan cara yang sesuai secara moral, etika, dan hukum dengan tujuan perusahaan disebut sebagai kinerja. (Afandi, 2018). Kinerja seseorang dapat diukur apabila sudah memenuhi kriteria atau standar keberhasilan tertentu yang ditetapkan organisasi. Guna tercapainya tujuan-tujuan organisasi, maka mereka harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kemampuan dan keterampilan, rancangan tugas, pengetahuan, kepribadian, motivasi dalam bekerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kesetiaan, kepuasan kerja, dan pengabdian kepada perusahaan adalah beberapa elemen yang menentukan efektivitas. (Kasmir, 2016).

Sejauh mana seorang karyawan mendukung organisasi dan tujuannya untuk tetap bekerja di organisasi tersebut dikenal sebagai komitmen organisasi. (Robbins, 2015). Ikatan psikologis karyawan yang dikenal sebagai komitmen organisasi diartikan menjadi keyakinan dan keinginan yang kuat dalam menjadi staf, kapasitas untuk bekerja demi kepentingan

organisasi, dan kuat menerima tujuan dan prinsip-prinsip organisasi. (Sopiah, 2008). Komitmen organisasi adalah perasaan maupun sikap seseorang dalam memihak organisasi dengan menyelaraskan dan memperoleh sejumlah nilai yang terkandung dalam organisasi tersebut. Adapun beberapa factor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut diantaranya yaitu pengembangan karir, kompensasi lingkungan maupun kondisi kerja, dan semangat kerja (Nguyen, 2014).

Agar bisnis dan pekerja yang bersangkutan dapat tumbuh secara maksimal, pengembangan karier yakni inisiatif kepegawaian yang membantu pekerja merancang karier mereka ke depannya di dalam organisasi. (Mangkunegara, 2011). Kedudukan seseorang di dalam sebuah organisasi juga dapat ditunjukkan melalui pengembangan karier, yang menunjukkan kemajuan di sepanjang jalur profesional yang telah ditetapkan sebelumnya. (Robbins, 2012). Terdapat capaian berdasarkan program perjanjian kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Barat pada tabel 1.1 sebagai berikut

Tabel 1.1

		Tahun 2022		
	Pekerjaan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Peningkatan persentase destinasi pariwisata yang minimal berkembang	85.86	91.92	107.06%
2	Presentase SDM penunjang layanan pariwisata yang tersertifikasi	70	70.08	100.11%
3	Penetapan tanda daftar usaha pariwisata daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi	20.00%	12.00%	62.00%
4	Peningkatan pemasaran pariwisata yang efektif dan efisien	2.000.000 (orang)	1.376.296 (orang)	68.81%
5	Peningkatan nilai tambah ekonomi kreatif yang telah memiliki HaKI	35.21%	41.27%	117.21%

Sumber: Dinas Pariwisata

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa terdapat dua program perjanjian kinerja yang tidak memenuhi target. Persentase realisasi kurang dari atau sama dengan target yang sudah ditetapkan, dengan ini bahwa realisasi program perjanjian kinerja belum sepenuhnya berhasil. Hal ini menandakan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata NTB.

fenomena komitmen organisasi yang mana terlihat bahwa beberapa staff dan pegawai di organisasi tersebut sering merasa kurang sesuai atau belum cocok dengan pekerjaannya. Komitmen belum optimal karena masih didadaptkan beberapa pegawai honorer masih ada keinginan untuk pindah, karena merasa belum sesuai dengan harapan pekerjaannya. Namun mereka tetap bertahan dengan pekerjaannya karena takut sulit mendapatkan pekerjaan lain saat keluar dari organisasi.

Pengembangan karir pegawainya yang belum menyeluruh. Penyebabnya adalah kurangnya informasi terkait pengembangan karir itu sendiri. Pegawai atau staf yang menginginkan kenaikan pangkat atau jabatan harus lebih rajin dalam mencari informasi, terkait pengembangan karir di bagian kepegawaian. Sementara itu, tidak semua pegawai mendapatkan informasi terkait pengembangan karir ini. Kenaikan pangkat atau jabatan dilakukan dalam rentan waktu empat tahun sekali, yang mana dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat atau jabatan dapat ditinjau dari kinerja pegawai dan disesuaikan standar penilaian kinerja yang sudah ditentukan. Selanjutnya dalam penilain kinerja pegawai, apabila belum mencapai standar penilaian maka kenaikan jabatan akan ditangguhkan

Adapun penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Penelitian Maharani dan Vembriati (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Hamid dan Shaleha (2021) yang menghasilkan jika komitmen organisasi secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh pertumbuhan karir. Begitupun studi milik Priskila dan Le (2021) serta riset Zainuddin, dkk (2023) menyatakan hasil yang sama.

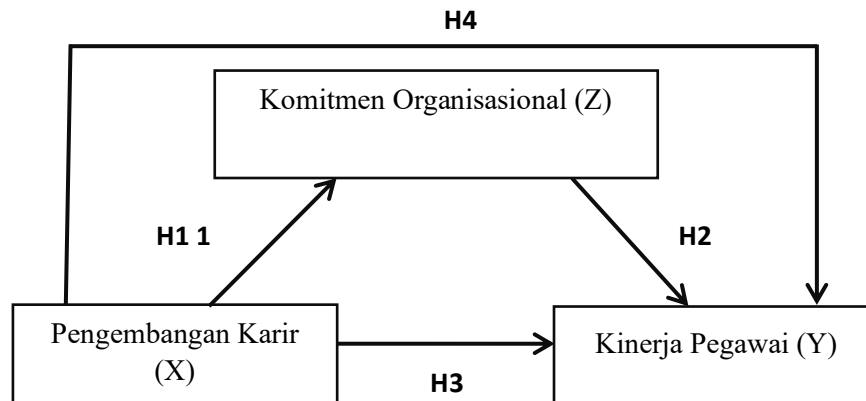
Studi terdahulu yang berkaitan dengan dampak kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Menurut penelitian Nugroho Prihantoro, dkk. (2022), secara signifikan kinerja karyawan memiliki dampak yang positif pada komitmen organisasi. Kemudian menurut penelitian Abdul Haeba Ramli, dkk. (2018), dan penelitian Sutarjo (2020), temuan serupa.

Studi sebelumnya yang berhubungan dengan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja. Abdul Haeba Ramli, dkk (2018) dan Mahalinda Siti Maesarah (2017), Sudrajat (2020), Febrianti (2020), yang menunjukkan hasil pengembangan karier memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang menguji komitmen organisasi sebagai faktor pemediasi antara kinerja dan pengembangan karir. Menurut riset Akhmad Darmawan dkk. (2021), komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediator antara kinerja dan pengembangan karir. Menurut penelitian Zainuddin dkk. (2023), komitmen organisasi pada pengembangan karir ditemukan dampak yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja.

## METODE PENELITIAN

Guna menemukan pengaruh sebab akibat atau rrelasi antara dua variabel, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan desain penelitian asosiatif kausal. Dengan jumlah populasi berjumlah 56 orang, studi ini dilakukan di Dinas Pariwisata NTB, dan seluruh partisipan dijadikan responden dengan menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui angket atau kuesioner, yang kemudian dianalisis dengan mengaplikasikan alat uji SmartPLS 4 dan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM-PLS). Kerangka konseptual studi ini yakni berupa:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen berfungsi dalam menimbang seberapa kuat hubungan antara konstruk dengan variabel laten. Diperlihatkan dari nilai outer loadings, apabila terdapat nilai  $> 0,70$  maka dianggap valid (Hari *et al*, 2021) dan nilai *average variance extracted* (AVE)  $> 0,5$  (Ghozali dan Lathan, 2015).

Tabel 3.1 *outer loadings*

Variabel	Kode Item	Outer Loading	AVE	Variabel	Kode Item	Outer Loading	AVE
Kinerja Pegawai	Y1	0.816	0.655	Komitmen Organisasi	Z1	0.847	0.652
	Y2	0.750			Z2	0.846	
	Y3	0.794			Z3	0.837	
	Y4	0.879			Z4	0.790	
	Y5	0.879			Z5	0.805	
	Y6	0.812			Z6	0.734	

Y7	0.755	Z7	0.830
Y8	0.802	Z8	0.856
Y9	0.804	Z9	0.769
Y10	0.779	Z10	0.754
Y11	0.795		
Y12	0.835		

Variabel	Kode Item	Outer Loading	AVE
Pengembangan Karir	X1	0.728	0.659
	X2	0.758	
	X3	0.731	
	X4	0.714	
	X5	0.858	
	X6	0.819	
	X7	0.897	
	X8	0.883	
	X9	0.814	
	X10	0.766	
	X11	0.793	
	X12	0.796	
	X13	0.883	
	X14	0.890	

Sumber: Data Primer Diolah

Menurut tabel tersebut, semua indicator variabel mempunyai nilai outer loading  $> 0.70$  dan nilai AVE  $> 0.5$  yang berarti valid.

#### Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan bisa dilihat dari nilai HTMT (*heterotrait-monotrait rasion*) dengan ketentuan nilai  $< 0,90$  (Hair *et al*, 2021).

Tabel 3.2 HTMT

	KINERJA (Y)	KOMITMEN ORGANISASIONAL (Z)
Komitmen Organisasi (Z)	0.838	
Pengembangan Karir (X)	0.426	0.558

Sumber: Data Primer Diolah

Validitas diskriminan diperoleh, sebagaimana tercantum pada tabel 3.2 di atas, yang menunjukkan nilai HTMT untuk pasangan variabel kurang dari 0,90.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bisa diketahui dari nilai Cronbach's alpha dan composite reliability > 0,70.

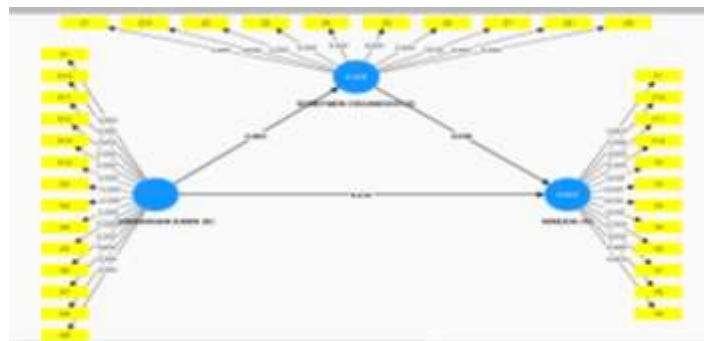
Tabel 3.3

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Kinerja (Y)	0.952	0.958
Komitmen Organisasi (Z)	0.941	0.949
Pengembangan Karir (X)	0.960	0.964

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, Tingkat reliabilitas masing-masing variabel dapat diterima yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach's alpha dan composite reliability > 0,70.

#### Hasil Uji Model Structural (*Inner Model*)



#### *Inner VIF*

Uji inner VIF dilakukan untuk memeriksa adanya multikolinearitas di antara variabel-variabel dengan mengaplikasikan nilai inner VIF kurang dari lima. (Hair et al, 2021).

Table 3.4 Inner VIF

	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasional (Z)
Kinerja (Y)		
Komitmen Organisasi (Z)	1.488	
Pengembangan Karir (X)	1.488	1.000

Sumber: Data Primer Diolah

Dikarenakan nilai tiap variabel lebih kecil dari 5, tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel dengan nilai inner VIF.

#### R square ( $R^2$ )

Kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen diukur dengan menggunakan uji R square. Diperlihatkan kuat jika nilai R Square berjumlah 0,66, lemah dengan nilai 0,19, dan moderat dengan nilai 0,33. (Chin, 1998).

Tabel 3.5 R square ( $R^2$ )

	R-square	R-square adjusted
Kinerja (Y)	0.666	0.654
Komitmen Organisasi (Z)	0.328	0.316

Sumber: Data Primer Diolah

Menurut table tersebut, memperlihatkan jika nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi berjumlah 0.328. hal ini menandakan bahwa variable pengembangan karir mampu menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 32.8% dengan artian memiliki pengaruh lemah. Nilai *R-Square* variabel kinerja berjumlah 0,666. Ini menandakan jika variabel pengembangan karir serta komitmen organisasi secara Bersama mampu menjelaskan variabel kinerja 66,6% dengan artian memiliki pengaruh moderat. Dari nilai *R square* tersebut, maka disimpulkan bahwa model dianggap moderat.

#### F Square (Effect Size)

Diuji untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel eksogen mampu mempengaruhi variabel endogen. Interpretasi nilai f square adalah pengaruh kecil/buruk yaitu berjumlah 0,02, pengaruh sedang sebesar 0,15 dan pengaruh besar/baik sebesar 0,35.( Hair *et al.* 2021).



Tabel 3.6 *f square*

	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasional (Z)
Kinerja (Y)		
Komitmen Organisasi (Z)	1.379	
Pengembangan Karir (X)	0.001	0.488

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 3.6 di atas menandakan bahwa terjadi korelasi yang cukup besar antara komitmen organisasi dan kinerja, dengan nilai 1,379. Sebaliknya, dampak 0,001 dari pengembangan karir terhadap kinerja dianggap kecil atau dapat diabaikan. Pengembangan karir memiliki dampak yang tinggi (0,488) terhadap komitmen organisasi. Demikianlah, kesimpulannya yakni meskipun pengembangan karir memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi namun pengaruhnya kecil atau dapat diabaikan pada kinerja, namun komitmen organisasi mempunyai dampak yang kuat pada kinerja.

Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Uji signifikansi *Direct Effect*

Tabel 3.7 *Direct Effect*

Hipotesis	Original sampel (O)	T statistics ( O/STDEV )	P Values	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient	
				Batas Bawah	Batas Atas
				H1. Pengembangan Karir (X) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.573
H2. Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.827	7.975	0.000	0.660	0.999
H3. Pengembangan Karir (X) -> Kinerja (Y)	0.020	0.160	0.436	0.166	0.235

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel tersebut di atas memperlihatkan arah korelasi yang positif dan berarti antara variabel pengembangan karir dengan variabel komitmen organisasional, dengan nilai t-statistik sebesar  $5,927 > 1,96$  dan nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan searah antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengabdian seorang karyawan terhadap

perusahaan semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan profesional yang lebih besar dan baik. Sedangkan, komitmen organisasi karyawan juga akan menurun jika pengembangan karir kurang baik. Hasil investigasi ini memiliki kesesuaian dengan studi yang dilaksanakan oleh Zainuddin dkk. (2023), yang menyatakan korelasi yang signifikan dan positif antara kemajuan karir dan dedikasi organisasi. Pertumbuhan karir memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap komitmen organisasi, menurut penelitian Hamid dan Shaleha (2021).

Nilai p-value sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t-statistik sebesar  $7.975 > 1.96$  menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja. Itu memperlihatkan jika kinerja cukup dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Terlihat bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan tingkat pengabdian mereka. Di sisi lain, kinerja menurun ketika komitmen organisasi meningkat. Penelitian oleh Nugroho Prihantoro, dkk. (2022) secara signifikan membuktikan adanya keterkaitan positif antara kinerja karyawan dengan komitmen organisasi, yang konsisten dan mendukung temuan penelitian ini. Menurut penelitian Abdul Haeba Ramli, dkk. (2018), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi.

Variabel kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pengembangan karir, yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar  $0,160 < 1,96$  dan nilai p-value sebesar  $0,436 > 0,05$ . Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan pengembangan profesional tidak akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan, terlepas dari seberapa baik atau buruknya kinerja mereka. Temuan dari penelitian Sonia Eka Putri (2018), yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja, mendukung penelitian ini. Menurut Nugroho Prihantoro dkk. (2022), tidak ada hubungan yang terlihat antara kemajuan karir dan kinerja karyawan.

Tabel 3.8 *Indirect Effect*

	Original sampel (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Pengembangan Karir (X) -> Kinerja (Y)	0.020	0.024	0.122	0.160	0.436
Pengembangan Karir (X) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.474	0.512	0.125	3.804	0.000

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 3.8 di atas menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih kecil terhadap kinerja (0.020) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening dibandingkan dengan pengaruh langsung yang cukup besar. Hasil dari pengembangan karir menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 3,804 > 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bagaimana komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediator antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purnawat dkk. (2021), yang menentukan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasi. Dalam kajian Akhmad Darmawan dkk. (2021), komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediator antara kinerja dan pengembangan karir. Menurut Zainuddin dkk. (2023), komitmen organisasi terhadap pengembangan karir memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja.

#### SIMPULAN

Temuan-temuan berikut diambil dari analisis data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada staf Dinas Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Barat:

1. Komitmen organisasi karyawan secara signifikan memiliki dampak positif pada pengembangan karir. Hal ini mengimplikasikan jika komitmen organisasi karyawan akan meningkat seiring dengan pengembangan karir yang lebih baik dan maksimal.

2. Kinerja karyawan secara signifikan memiliki dampak positif pada komitmen organisasi. Hal ini mengimplikasikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan tingkat dedikasi mereka.
3. Pengembangan karir secara signifikan tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja. Artinya meskipun dilakukan upaya-upaya dalam memaksimalkan pengembangan karir, tidak akan berpengaruh atau berdampak pada rendah maupun tingginya kinerja pegawai.
4. Komitmen organisasi terbukti mampu memediasi secara penuh pengembangan karir terhadap kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, D. , A. S. , F. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonimo Islam (JIEI)*, 7(02).
- ghozali, imam dan lathan, hengky. (2015). *Partial least squares konsep teknik dan aplikasi dengan program smart PLS 3.0*. universitas diponegoro semarang.
- Hair, J. F. et al. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS SEM): An emerging tool in business research*,. 26(2).
- Kasmir. (2016). *manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT rajagrafindo persada.
- mahalinda siti maesarah. (2017). *pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada inspektorat provinsi jawa tengah kota semarang)*.
- mangkunegara. (2011). *manajemen sumber daya perusahaan*. PT remaja rosdakarya.
- Nguyen, T. N. , M. K. N. , & N. P. V. (21014). Factors Affecting Employees' Komitmen organisasi—A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 2.
- pandi afandi. (2018). *manajemen sumber daya manusia*. zanafa publishing.
- Prihantoro, N., Supriyono, & Sunarno, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kanwil Jawa Tengah. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 431–440. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1205>

- Purnawati, N. L. G. P. , W. A. A. D. , D. N. P. (2021). komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja. *Jurnal Widya Manajemen*, 3(1).
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. In *Seminar Nasional Cendekiawan ke* (Vol. 4).
- robbins, stephen P. (2012). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*. salemba empat.
- robbins, S. P. dan judge T. A. (2015). *perilaku organisasi*. salemba empat.
- sopiah. (2008). *komitmen organisasi*. salemba empat.
- Zainudin, S. H. D. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Mediasi pada Sekolah Dasar di Stasiun Koordinasi Pendidikan Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara . *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1.