

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta)

Dila Damayanti, M.A. Satrio Nugroho, dan Shafira Salsabila
Program Studi Manajemen, STIE Widya Wiwaha
dheelhaa@gmail.com

Abstract

Human resource is very important in a company. The reason for this examination is to examine the impact of profession improvement, work inspiration, work discipline, and authoritative obligation to worker execution. This exploration was led in Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta. This exploration utilizes a quantitative methodology. The quantity of tests utilized upwards of 32 workers, by the strategy for immersed examining (evaluation). The outcomes showed that the incomplete advancement of the Career and discipline makes a positive difference and critical on representative execution Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta. In the interim, motivation and Organizational Commitment significantly affects representative execution Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta. All the while Career development, Motivation, work discipline, and Organizational Commitment influence the Performance.

Keywords: *Career development, Motivation, Discipline, Organizational Commitment, Performance.*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era globalisasi semakin ketat. Untuk menjadikan organisasi yang unggul dan dominan, kita harus merencanakan SDM yang berkualitas. Semua organisasi mencari keuntungan dalam perekonomian. Dengan cara ini, organisasi membutuhkan perwakilan yang cocok, berbakat, dan terkendali untuk mencoba mendorong organisasi. (SDM) merupakan komponen vital dalam sebuah organisasi. Ketiadaan sumber daya manusia para eksekutif dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, baik yang menyangkut pelaksanaan, manfaat maupun daya tahan kawan. Perintis harus memahami bahwa hasil dalam pengembangan lebih lanjut pelaksanaan dan efisiensi harus mencakup pekerja, bukan hanya menjadi kekuatan untuk perubahan. Namun juga semakin efektif dalam mengatur perubahan ini. Pelaksanaan merupakan akibat pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja dari kewajiban. Eksekusi yang representatif dapat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Pertumbuhan perusahaan tergantung dari hasil kinerja.

Peningkatan karir dapat mempengaruhi kinerja, dimana dilakukan oleh organisasi untuk menjamin bahwa pekerja mereka memiliki kemampuan, kapasitas dan pengalaman saat dibutuhkan (Rosalina, 2016). Faktor lain yang dapat memacu kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan pemberian pengungkit yang menimbulkan keinginan kerja seseorang, dengan harapan melakukan segala daya upaya untuk memperoleh kepuasan. Motivasi yaitu sebagai pendorong yang membuat seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan berupa keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan kegiatan yang menjadi tugasnya

dan menjalankan kewajibannya untuk pencapaian tujuan dari berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Waluyo, 2020). Motivasi adalah sesuatu yang memberdayakan individu baik dari dalam maupun dari luar sehingga individu dapat memiliki kegembiraan, kemauan yang tinggi, dan dapat membuat komitmen besar untuk maju dalam mencapai tujuan bersama.

Disiplin kerja pekerja sangat penting dan harus diterapkan oleh setiap organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Jika disiplin kerja, diasumsikan semakin tinggi kinerjanya. Dengan disiplin kerja dalam organisasi, maka organisasi juga akan semakin berkembang. Menurut Bashaw dan Grant menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab otoritatif seorang karyawan juga merupakan sesuatu yang penting yang harus diperkirakan oleh organisasi untuk mencapai target kerja (Novita et al., 2016). Menurut Mowday (dalam Syarif, 2018) komitmen organisasi merupakan perilaku serta sikap karyawan terhadap organisasi, termasuk seberapa besar keinginan untuk tetap berada pada organisasi.

KSP Nasari Yogyakarta merupakan salah satu koperasi dengan tujuan *profit oriented*. Dengan mengembangkan potensi pelaku ekonomi UKM dan UMKM dengan *manage* usaha koperasi lebih professional menggunakan teknologi terkini. Koperasi dan dunia bisnis maupun pemerintah serta masyarakat menghadapi perubahan dan percepatan perubahan teknologi. Perubahan ini didorong oleh teknologi dan ilmu yang berkembang sangat cepat. Terdapat hambatan dalam pengembangan karir, salah satunya perbedaan pendidikan karyawan. Pengembangan karir seorang karyawan terutama dalam promosi jabatan, diutamakan karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi. Rendahnya kemampuan dan pendidikan pekerja mungkin juga menjadi alasan masalah dalam kemajuan karir (Waluyo, 2020). Seperti yang ditunjukkan oleh David Conrad, kontrol ekstrim oleh organisasi terhadap pekerja menyebabkan karyawan merasa putus asa mungkin menjadi alasan pekerja kurang didorong (Putri, 2018).

Karyawan muncul lebih lambat dari yang diharapkan dari waktu yang ditentukan oleh organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Sinambela (2016) disiplin sangat penting untuk pengembangan berwibawa, terutama digunakan untuk memacu perwakilan untuk mengajari diri mereka sendiri dalam melakukan pekerjaan baik secara mandiri maupun dalam pertemuan. Tingkat komitmen dapat mempengaruhi kinerja, apabila tingkat komitmen rendah menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. sehingga dapat membawa dampak yang tidak baik seperti penurunan kualitas kerja, tidak menati peraturan, bahkan sampai turnover. Menurut Davis dan Newstrom komitmen organisasional dapat disebut sebagai kesetiaan karyawan. Dimana karyawan tetap dan ingin melanjutkan dan berpartisipasi dalam organisasi (Syarif, 2018).

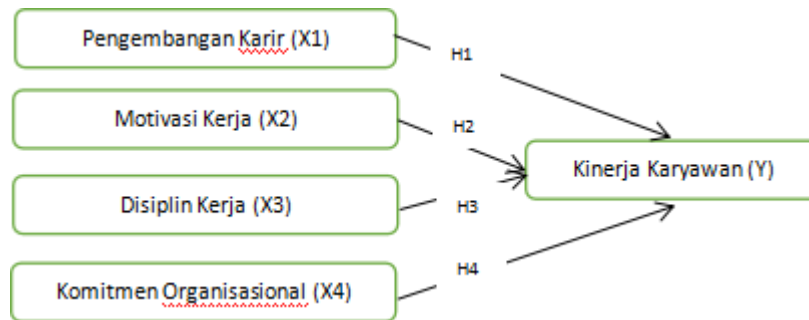
LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Setiap karyawan menginginkan pengembangan karir untuk memotivasi mereka melakukan pekerjaan dengan baik (Sinambela, 2016). Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan meningkatkan dan memperluas kecukupan pelaksanaan pekerjaan yang dibuat oleh pekerja dengan tujuan agar mereka lebih siap untuk berkontribusi yang baik kepada perusahaan. Motivasi merupakan faktor yang mendorong dan mengarahkan keinginan seseorang untuk melakukan gerakan yang dikomunikasikan sebagai pengerahan tenaga yang keras (Rosleny Marlioni, 2015).

Disiplin mencerminkan kesadaran individu akan harapan tertentu untuk usaha yang diturunkan kepadanya. Ini akan memberi energi jaminan dan pengakuan tujuan organisasi. Semakin baik kedisiplinan pekerja maka semakin tinggi pula pencapaian. Armstrong mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seseorang menjadi terikat pada dirinya sendiri melalui aktivitas dengan pasti sehingga bertahan terhadap gerakan dan terlibat dengannya (Syarif, 2018). Menurut Wager dan Hollenbeck komitmen organisasi adalah seberapa banyak individu berhubungan dengan organisasi yang memanfaatkannya. Hal ini menunjukkan kesiapan sehubungan dengan pekerja untuk mengajukan upaya yang signifikan untuk organisasi dan

harapannya untuk tetap berada di organisasi untuk waktu yang cukup lama (Syarif, 2018). Penyelesaian target kerja yang rendah akan berdampak buruk, pengurangan kerangka kerja yang membuat pekerjaan menjadi lebih lambat untuk diselesaikan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta sebanyak 32 karyawan. Sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta sebanyak 32 karyawan. Non Probability Sampling dengan sampling jenuh dilakukan sebagai teknik pengambilan data responden. Strategi ini dilakukan karena semua individu dari populasi digunakan seluruhnya dengan asumsi populasi sedikit.

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan suatu instrument penelitian. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna mengukur *instrument* penelitian *construct* variabel. Instrumen penelitian dikatakan handal jika respons seseorang mengenai suatu pernyataan dapat diprediksi secara stabil setelah beberapa waktu (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki kualitas yang khas atau mendekati biasa. Pendistribusian data akan menggambarkan garis miring lurus dan memplot informasi yang akan dibandingkan dengan garis diagonal. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk memutuskan apakah ada hubungan antara faktor bebas dalam model relaps. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat sejauh mana perbedaan faktor inflasi (VIF) dan resistansi. Uji Heteroskedastitas berguna untuk menguji ketidakseimbangan selisih dari residual persepsi yang satu dengan persepsi yang lain.

Uji Hipotesis

Hipotesis dilakukan pengujian secara parsial dengan pendekatan uji t. Sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk melihat kemampuan dari variabel bebas dalam memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	rTabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	0,593 - 0,842	0.361	Valid
Motivasi Kerja(X ₂)	0,679 - 0,861	0.361	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	0,589 - 0,882	0.361	Valid
Komitmen Organisasional (X ₄)	0,641 - 0,880	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,826 - 0,929	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Rekap data Tabel 1 menunjukkan indikator semua pernyataan dalam *instrument* penelitian sah digunakan dalam pengambilan data dengan nilai *pearson correlation* lebih besar dari r_{tabel} (0,361), yang artinya bahwa semua item pertanyaan/ pernyataan dalam kuesioner sah untuk digunakan dalam pengambilan data penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Pengembangan Karir (X ₁)	0,864
Motivasi Kerja(X ₂)	0,871
Disiplin Kerja (X ₃)	0,807
Komitmen Organisasional (X ₄)	0,865
Kinerja Karyawan (Y)	0,940

Sumber: Data primer diolah 2021

Rekap data Tabel 2 menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam instrument penelitian stabil digunakan yang dibuktikan dengan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60, yang artinya bahwa semua item pertanyaan/ pernyataan dalam kuesioner handal untuk digunakan dalam pengambilan data penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 3 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
One-sample Kolmogrov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83352006
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,139
	Negative	-,081
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,121 ^c

Sumber: Data primer diolah 2021

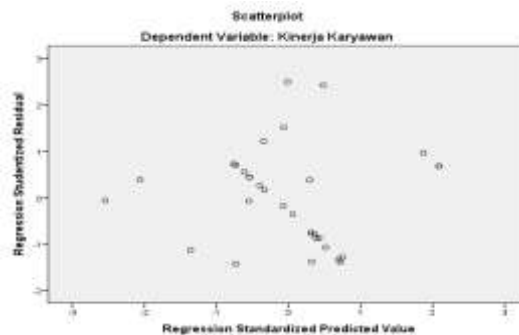
Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil uji kolmogrov-smirnov dengan signifikansi 0,121 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

**Tabel 4 Uji Multikolonieritas
Coefficient^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	,396	2,526
	Motivasi Kerja	,271	3,685
	Disiplin Kerja	,490	2,041
	Komitmen Organisasional	,289	3,464

Sumber: Data primer diolah 2021

Hasil Tabel 4 menunjukkan nilai tolerance pengembangan karir 0,396, motivasi kerja 0,271, disiplin kerja 0,490 dan komitmen organisasional 0,289. Hasil tersebut menunjukkan bahwa memiliki nilai tolerance > 0,10 yang artinya bebas multikolonieritas. Sedangkan nilai VIF pengembangan karir 2,526, motivasi kerja 3,685, disiplin kerja 2,041, dan komitmen organisasional 3,464. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai VIF <10 yang artinya tidak terjadi multikolonieritas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Output SPSS yang tersaji pada Gambar terlihat sebaran titik di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, dengan kata lain tidak berpola. Hal ini menunjukkan bebas heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficient^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized CoefficientsBeta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,586	4,127		,142	,888
	Pengembangan Karir	,543	,197	,495	2,753	,010
	Motivasi Kerja	,317	,250	,276	1,270	,215
	Disiplin Kerja	,476	,213	,361	2,236	,034
	Komitmen Organisasional	-,293	,263	-,234	-1,113	,276

Sumber: Data primer diolah 2021

Besar pengaruh pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Komitmen Organisasional (X_4) terhadap kinerja karyawan KSP Nasari Yogyakarta (Y) dapat dilihat pada tabel coefficient pada unstandarized coefficients pada nilai B. Dari hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 0,586 + 0,543X_1 + 0,317X_2 + 0,476X_3 - 0,293X_4 + e$$

Tabel Coefficients^a diperoleh nilai t_{hitung} pengembangan karir = 2,753, motivasi kerja = 1,270, disiplin kerja = 2,236, dan komitmen organisasional = -1,113. Dengan nilai t_{tabel} yaitu 2,052. Berdasarkan data, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karir dengan nilai t hitung 2,753 > 2,052 dan signifikansi 0,010 < 0,05. Artinya variabel pengembangan karir berpengaruh dengan arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta.
2. Variabel motivasi kerja dengan nilai t hitung 1,270 < 2,052 dan signifikansi 0,215 > 0,05. Artinya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta.
3. Variabel disiplin kerja dengan nilai t hitung 2,236 > 2,052 dan signifikansi 0,034 < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh dengan arah dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta.
4. Variabel komitmen organisasional dengan nilai nilai t hitung (-1,113) < 2,052 dan signifikansi 0,276 > 0,05. Artinya variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,753	4	49,438	12,808	,000 ^b
	Residual	104,216	27	3,860		
	Total	301,969	31			

Sumber: Data primer diolah 2021

Pengujian dilakukan dengan membandingkan angka signifikansi dengan taraf 0,05 dan F tabel 2,73. Berdasarkan hasil tabel 6, hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan nilai F hitung 12,808 > F tabel 2,73, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir, motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Dererminasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,655	,604	1,965

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,604 atau 60,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, motivasi

kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 60,4% sedangkan 39,6% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Variabel X1 dengan nilai t-hitung 2,753 > t-tabel 2,052 dan signifikansi 0,010 < 0,05. Dengan demikian variabel Variabel X1 mempengaruhi Variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dapat menopang peningkatan kinerja pekerja KSP Nasari Yogyakarta. Semakin tinggi Pengembangan Karir, semakin tinggi Kinerja. Dengan latar belakang pendidikan, persiapan dan tempat tinggal pekerja menjadi hal sentral dalam kemajuan karir karyawan, maka kinerja juga akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kasenda (2016) yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir mempengaruhi Kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Variabel X2 dengan nilai t hitung sebesar 1,270 < t tabel 2,052 dan signifikansi sebesar 0,215 > 0,05. Sehingga Variabel X2 tidak berpengaruh terhadap Variabel Y pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta. Ini berarti bahwa Motivasi Kerja bukanlah faktor yang mempengaruhi dalam kinerja. Ada atau tidaknya motivasi tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan para pekerja saat ini memiliki pekerjaan dan kewajiban yang harus atau tidak perlu mereka selesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasil ini diperkuat dengan penelitian dari Fatah (2001) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Variabel X3 dengan nilai t hitung sebesar 2,236 > t tabel 2,052 dan signifikansi sebesar 0,034 < 0,05. Sehingga variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ruru, Kawet, dan Taroreh (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Variabel X4 dengan nilai t hitung (- 1,113) < t tabel 2,052 dan signifikansi 0,276 > 0,05. sehingga variabel Komitmen Organisasional tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil nilai t negatif, hal ini dikarenakan komitmen organisasional belum optimal, pekerja merasa kurang nyaman dalam organisasi. Ini menyiratkan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja. Studi ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang diarahkan oleh Suhardi, Ismilasari dan Jasman (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan uji F factor Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Komitmen Organisasional (X4) sekaligus mempengaruhi Kinerja (Y). Maka hasil Fhitung 12,808 > F tabel 2,73 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan pengembangan karir, motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional yang besar, akan mampu mengembangkan kinerja karyawan. Dengan cara demikian, dengan terbukanya peluang belajar untuk mengembangkan kompetensi, motivasi secara umum, bekerja dalam kedisiplinan, dan memiliki tanggung jawab atau komitmen dalam organisasi, maka mampu meningkatkan kinerja karyawan KSP Nasari Yogyakarta.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji, menyatakan bahwa variabel pengembangan karir dan disiplin kerja terbukti memiliki dampak secara positif bagi kinerja. Di sisi lain, motivasi dan komitmen tidak terbukti memberikan dampak bagi kinerja. Sedangkan secara keseluruhan, keempat variabel bebas terbukti memiliki dampak terhadap variabel terikat, yang bermakna pengembangan karir, motivasi, disiplin, dan komitmen organisasional secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Nasari (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Fatah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL*, 1(2), 176–189
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 3540-3569.
- Islamiati, A., Razak, I., & Susanto, P. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wisc Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 1–9. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.418>
- Kasenda, D. R. T., Taroreh, R., & Lucky, D. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja the Influence of Career Development and Discipline At Pt .Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (2)(02), 196–206.
- Novita, N., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 34(1), 38–46.
- Putri, E. R. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan lembaga kesehatan cuma-cuma dompet dhuafa (LKC DD) (Bachelor's thesis, Fak. Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta).
- Rosalina, L. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1689–1699.
- Rosleny Marliani, M. (2015). *PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI*. Bandung: CV. PUSTAKA SETIA
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP Kinerja karyawan Di TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , U. E-Proceeding of Management, 5(1), 428–503.
- Ruru, D. C., Kawet, L., & Taroreh, R. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 499-510.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Syarif, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Waloyo, R. F. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan, 1, 1–11.