



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. P&P LEMBAHKARET

Oleh :

SYINTIA MEGA PUTRI¹⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
email: Syintia75@gmail.com

ELFISWANDI^{2),}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
e-mail : elfis_wandi@yahoo.com

DORI MITTRA CANDANA³⁾

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
e-mail : dorimittra@upiypk.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada PT. P&P Lembah Karet. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan sampel 77 responden karyawan PT. P&P Lembah Karet. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji statistik dan uji MRA.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan ($0,009 < 0,05$). Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Pengembangan Karir memoderasi hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan ($0,041 < 0,05$). Komitmen Organisasi memoderasi hubungan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Kontribusi Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Akhirnya penulis menyarankan kepada pihak manajemen PT. P&P Lembah Karet bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak manajemen meningkatkan Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja melalui indikator-indikatornya.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

This study aims to determine how much influence the Career Development and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. P&P Valley Karet. Methods of data collection through the distribution of questionnaires with a sample of 77 respondents PT. P&P Valley Karet. The analytical methods used are validity test, reliability test, classic assumption test, statistical test and MRA test.

Based on the results of the study found that Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance with a significant level ($0.009 < 0.05$). Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance with a significant level ($0,000 < 0.05$). Career Development moderates the relationship of Job Satisfaction to Employee Performance with a significant level ($0.041 < 0.05$). Organizational Commitment moderates the relationship of Job satisfaction with Employee Performance with a significant level ($0,000 < 0.05$). Career Development Contribution and Organizational Commitment to Employee Performance is 58.4% while the remaining 41.6% is influenced by other variables outside this study.

Finally, the authors suggest to the management of PT. P&P Lembah Karet that Employee Performance will improve if management enhances Career Development, Organizational Commitment and Job Satisfaction through its indicators.

Keywords: Career Development, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. P&P Lembah Karet merupakan salah satu perusahaan pengolahan karet di Kota Padang. Perusahaan ini dalam melakukan kegiatannya memerlukan banyak karyawan. Untuk itu PT. P&P Lembah Karet harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya, berikut data penjualan dari PT. P&P Lembah Karet sebagai berikut:

Tabel 1.1
Total Penjualan PT. P&P Lembah Karet
Peride tahun 2016-2018

Bulan	Penjualan / Ton		
	2016	2017	2018
Januari	566	1.680	1.838
Februari	969	720	1.352
Maret	1.287	1.822	2.037
April	2.740	2.760	2.272
Mei	2.850	2.440	1.958
Juni	1.600	1.996	2.204
Juli	1.808	1.272	969
Agustus	2.160	2.470	2.072
September	1.040	2.904	1.608
Oktober	2.396	1.752	2.116
Nopember	1.864	1.840	1.502
Desember	1.336	1.656	1.360
Jumlah	20.616	23.312	21.288

Sumber : PT. P&P Lembah Karet

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat angka penjualan dari tahun 2016-2018 bervariasi. Total penjualan tertinggi pada tahun 2017 yaitu 23.312 Ton dan total penjualan terendah pada tahun 2016 yaitu 20.616 Ton. penjualan mengalami penurunan pada tahun 2018 yaitu sebesar 21.288. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa jika penjualan menurun

maka produktifitas juga menurun dan dapat mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan PT. P&P Lembah Karet.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet ?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet ?
3. Bagaimanakah pengaruh pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT. P&P Lembah Karet ?
4. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT. P&P Lembah Karet ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet .
3. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT. P&P Lembah Karet.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT. P&P Lembah Karet.

D. Penelitian Terdahulu

Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada BadanPertahanan Nasional Kota Medan” pada penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rengani Nur’aini Vidianingtyas dan Wika Harisa Putri (2016) yang berjudul “Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa catering di Daerah Istimewa Yogyakarta” pada penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

I Gede Dody Budiarta (2018) yang berjudul “pengaruh motivasi dan pengembangan karir pada kepuasan kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi Pada LPD Desa Adat Tegal)” pada penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Tinjauan Pustaka

Menurut Mulyadi (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2016:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Hamali (2016:98) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Mangkunegara (2016). Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

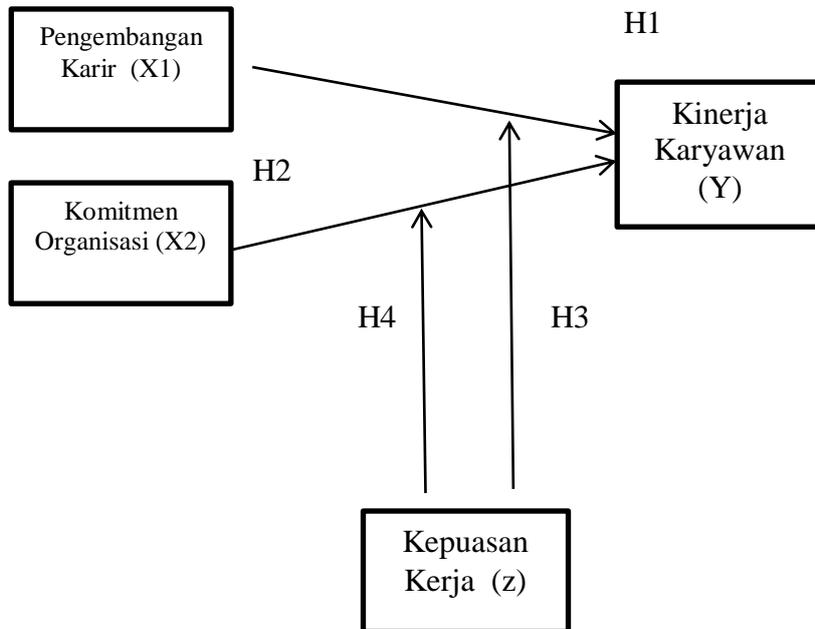
Menurut Wibowo (2016 : 131) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. Menurut Wibowo (2016:132) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Menurut Hartatik (2014:223) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Hartatik (2014:138) pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seorang, karena dengan penambahan atau tingkatan usianya akan menjadi semakin matang. Menurut Hartatik (2014:139) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Sutrisno (2016:160) mengemukakan bahwa istilah karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka.

Komitmen organisasi menurut Priansa (2016:234) adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dalam keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui ketersediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha untuk menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Wibowo (2016:430) adalah sebagian keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi

apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru (*truns over*).

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Kerangka Pemikiran Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating

Hipotesis

Berdasarkan Rumusan Masalah dan Kerangka Pikir yang telah diuraikan di atas maka dapat diformulasikan hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H2: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja.

H4: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja.

II. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah PT.P&P Lembah Karet yang beralamat di Jalan By Pass Km No.22 Padang, Sumatera Barat, Indonesia.

B. Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2016:14) metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini diolah menggunakan SPSS 23.00.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi/perusahaan yang menjadi objek penelitian.

2. Penelitian Perpustakaan

Yaitu studi kepustakaan, dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur berupa buku-buku (text books), peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, situs web dan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Kinerja Karyawan terdapat beberapa indikator menurut Edison, dkk, (2016:219) adalah sebagai berikut :

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu
4. Taat Asas

2. Variabel Moderating

Kepuasan Kerja terdapat beberapa indikator menurut Edison, dkk, (2016:216) yaitu:

1. Gaji
2. Pekerjaan
3. Kesempatan promosi
4. Penyelia
5. Rekan sekerja

3. Variabel independen

a) Pengembangan Karir terdapat beberapa indikator menurut Rachamatika (2015) yaitu:

1. Kebutuhan karir
2. Dukungan instansi dalam bentuk moral

3. Dukungan instansi dalam bentuk materil
4. Pelatihan
5. Prilaku adil
6. Informasi kari
7. Promosi
8. Mutasi
9. Penempatan pegawai yang tepat
10. Pengembangan tugas

b) Komitmen Organisasi terdapat indikator menurut (Edison dkk, 2016:225) yaitu :

1. Faktor logis
2. Faktor lingkungan
3. Faktor harapan
4. Faktor ikatan emosional

E. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini peneliti mengambil populasi karyawan yang bekerja pada PT. P&P Lembah Karet sebanyak 330 orang Karyawan.

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Slovin banyaknya sampel dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel (1%, 5%, atau 10%)

Berdasarkan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$\frac{330}{1 + 330(0,1)^2}$$

$$= \frac{330}{4,3}$$

$$n = 76,74$$

Maka dalam penelitian ini didapat sampel sebanyak 77 responden dari populasi 330 orang karyawan PT.P&P Lembah Karet.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, uji parsial (uji t), uji koefisien determinasi (R^2).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Regresi Berganda

1. Regresi I

Tabel 1.2
Analisis Regresi Berganda Tanpa Variabel Moderating
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.009	3.060		1.310	.194
Pengembangan_Karir	.123	.046	.243	2.684	.009
Komitmen_Organisasi	.591	.089	.601	6.633	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : SPSS versi 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 1.2 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 4.009 + 0,123 X_1 + 0,591 X_2 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta 4.009 artinya apabila Pengembangan karir (X_1), Komitemen Organisasi (X_2) tidak ada maka Kinerja karyawan (Y) tetap sebesar konstanta 4.009.
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,123 artinya apabila Pengembangan karir (X_1), sebesar satu satuan, dengan asumsi Komitemen Organisasi (X_2) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,123.
3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,591 artinya apabila Komitemen Organisasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Pengembangan karir (X_1), diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,591.

2. Regresi II

Tabel 1.3
Analisis Regresi Berganda dengan Variabel Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.552	.113		4.907	.000		
Pengembangan_Karir	.191	.058	.286	3.295	.002	.782	1.278
Komitmen_Organisasi	.021	.012	.166	1.774	.080	.677	1.476
Kepuasan_Kerja	.015	.014	.098	1.061	.292	.695	1.440
PK*KK	.033	.016	.183	2.081	.041	.759	1.317
KO*KK	.071	.017	.364	4.163	.000	.773	1.294

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : SPSS versi 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 1.3 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + e$$

$$Y = 0.552 - 0,191 X_1 + 0,021 X_2 + 0.015 Z + 0.033 INTX1 + 0.071 INTX2 + e$$

Interprstasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta 0.552 artinya apabila Pengembangan karir (X_1), Komitemen Organisasi (X_2) , Kepuasan Kerja (Z), INTX1 dan INTX2 tidak ada maka Kinerja karyawan (Y) tetap sebesar konstanta 0.552.
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,191 artinya apabila Pengembangan Karir (X_1), sebesar satu satuan, dengan asumsi Komitemen Organisasi (X_2) , Kepuasan Kerja (Z), INTX1 dan INTX2 diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,191
3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,021 artinya apabila Komitemen Organisasi (X_2) sebesar satu satuan, dengan asumsi Pengembangan Karir (X_1), Kepuasan Kerja (Z), INTX1 dan INTX2 diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,021.
4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,015 artinya apabila Kepuasan Kerja (Z), sebesar satu satuan, dengan asumsi Pengembangan Karir (X_1), Komitemen Organisasi (X_2), INTX1 dan INTX2 diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,015.

5. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,033 artinya apabila INTX1 sebesar satu satuan, dengan asumsi Komitemen Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (Z), Pengembangan Karir (X_1), dan INTX2 diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,033.
6. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,071 artinya apabila INTX2 sebesar satu satuan, dengan asumsi Komitemen Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (Z), Pengembangan Karir (X_1), dan INTX1 diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,071.

B. Hasil pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 1.4
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Pernyataan	Sig	Pembanding	Hasil Hipotesis
1	H1	Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	0,009	0,05	Diterima
2	H2	Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	0,000	0,05	Diterima
4	H3	Diduga Kepuasan Kerja memoderasi Pengembnagan Karir terhadap kinerja karyawan	0,041	0,05	Diterima
5	H4	Diduga Kepuasan Kerja memoderasi Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan	0,000	0,05	Diterima

C. Hasil uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.5
Hasil Pengujian Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.584	.573	2.50358	1.615

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Pengembangan_Karir

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : SPSS versi 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh angka R^2 (*R square*) sebesar 0,584 atau 58,4 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variabel Dependen sebesar 0,584 atau 58,4%. Sedangkan sisanya sebesar 0,416 atau 41,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

IV. PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderating Pada PT. P&P Lembah Karet dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. P&P Lembah Karet.
2. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. P&P Lembah Karet.
3. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. P&P Lembah Karet dengan Kepuasan Kerja sebagai variable moderasi.
4. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. P&P Lembah Karet dengan Kepuasan Kerja sebagai variable moderasi.

Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Karyawan PT. P&P Lembah Karet diharapkan dapat meningkatkan Pengembangan Karir dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan dan sarana promosi dalam meningkatkan karir Karyawan.
 - b. Karyawan PT. P&P Lembah Karet diharapkan dapat meningkatkan Komitmen Organisasi dengan cara mentaati seluruh peraturan yang ada di dalam perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel–variabel yang relevan berkaitan dengan kinerja karyawan diluar variabel pengembangan karir dan komitmen organisasai .dengan menjadikan variabel lain sebagai variabel moderasi lainnya yang akan berbeda. dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada tahun-tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A, R. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Salemba Empat.
- Abdul Haeba Ramli, R. Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis* .
- Ansofino. (2016). *Buku Ajar Ekonomitra* . Yogyakarta : Deepublish.

- Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Benardin, H. J. (2018). *Human Resource Management AnExperiential Approach*. New York: McGraw Hill. Series In Management .
- Bianca, A., Katili, P. B., & angraini, S. K. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri, Vol. 1, No. 4*, 1-25.
- Dodi, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada LPD Desa Adat tegal). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 01-20.
- Edison, Riyanti, A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organissi Dan Komitmen Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 134-151.
- Febriyana, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Vriabel Perantara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1-14.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi Analisi Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip .
- Hamali, & Wardani, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhdap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 119-129.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- I Gede Dody, B. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja, Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Lpd Desa Adat Tegal). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 1-30.
- Ikhsan, S. (2015). Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pad PT.Bank Jawa Timur Cabang Semarang. *Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Latief, A., Syardiansah, & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi publik*, 43-48.
- Mairina, Y. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderating. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 9*, 1-30.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. . Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Muazzan Alamsyah, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 1-28.
- Mulyadi. (2019). Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Teknik Ibnu Sina*, 81-93.
- Munir, F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banten. *Journal of Management*, 1-16.
- Musa, D. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 01-80.
- Ni Luh Putu, A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art. *Journal of Management*, 1-16.
- Oktine, R. (2016). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dalam Pengaruh Human Resource Practices Terhadap Komitmen Karyawan Di Polda Bengkulu. *Journal of Occupational Health psychology*, 1-35.
- Priansa. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 22-45.
- Rachamatika. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi Dan Manajemen Bisnis*, 50-62.
- Renggani Nur'aini Vidianingtyas, W. H. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Tesis. Semarang: Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro*, 198-228.
- Riduwan. (2015). *Dasar- Dasar Statistika* . Bandung: Alfabeta.
- Ririhena, R. L. (2019). The effect of organization restructuring on organization performance viewed from employee performance and leadership effectiveness at maluku provincial education office. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 118-124.
- Rosalina. (2016). pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Simpang Baru Panam Pekanbaru. *Jurnal FISIP VOL. 3 NO. 2 Universitas Riau*, 1-18.
- Siagian, M. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 1-16.
- Sinambela. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sri Gusti Pane, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badanpertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal EMBA. Vol 5. No: 2 Tahun 2017. Universitas Sam Ratulangi*, ISSN : 22ISSN : 2203-1174.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) TBK. Surabaya. *Journal Manajemen Usahawan Indonesia*, 7-11.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ke-6*. . Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Umar, A. (2014). Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on. *European Journal of Business and Management*, 85-96.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.