

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PASAMAN BARAT

Wulan Astri Lestari¹, M. Afuan², Bayu Pratama Azka³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

wulan10098@gmail.com¹, m.afuan@upiypk.ac.id², bayupratamaazka@upiypk.ac.id³

Abstract

This study aims to analyze the effect of career development and work motivation on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at the Public Works and Spatial Planning Office of West Pasaman Regency. The background of this research is the phenomenon of decreasing employee performance, which is presumed to be influenced by low work motivation and insufficient career development. This study employed a quantitative approach with purposive sampling involving 60 employees. Primary data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) based on SmartPLS 3. The results show that: (1) career development has a positive and significant effect on organizational commitment, (2) work motivation has a positive and significant effect on organizational commitment, (3) career development has a positive and significant effect on employee performance, (4) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and (5) organizational commitment partially mediates the effect of career development and work motivation on employee performance. These findings indicate that enhancing career development programs and encouraging work motivation are crucial to building organizational commitment, which in turn can improve employee performance.

Keywords : Career development, Work motivation, Employee performance, Organizational commitment, SmartPLS.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat. Fenomena menurunnya kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja dan kurangnya pengembangan karir menjadi latar belakang penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara purposive kepada 60 orang pegawai. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (3)

pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta (5) komitmen organisasi terbukti mampu memediasi secara parsial pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan program pengembangan karir dan dorongan motivasi kerja sangat penting untuk membangun komitmen organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengembangan karir, Motivasi kerja, Kinerja pegawai, Komitmen organisasi, SmartPLS.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan kunci terpenting dalam sebuah perusahaan. Tanpa manusia, mustahil mendirikan perusahaan dan mengelola tujuannya. Beberapa departemen dibentuk di perusahaan dan setiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, SDM bertanggung jawab untuk merekrut, melatih dan mengembangkan karyawan serta memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Sumber daya ini harus dievaluasi, dilestarikan, dan dikembangkan menjadi sumber daya yang berkualitas.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam perusahaan dan dianggap sebagai pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang berketerampilan tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam perkembangan perusahaan salah satu hal yang mempengaruhinya adalah Kinerja Pegawai, hasil Kinerja Pegawai yang dicapai karyawan dengan melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, kualitas, kuantitas, waktu kerja, efisiensi dan kemandirian merupakan prestasi bagi karyawan dalam bekerja. Manfaat penilaian kinerja digunakan untuk meningkatkan kinerja, penyesuaian kompensasi, mengembangkan kebutuhan, dan juga mengidentifikasi penyimpangan dan kesalahan kinerja. Penggunaan ini memungkinkan penilaian kinerja mencerminkan Kinerja Pegawai secara akurat dan obyektif tentang prestasi kerja karyawan.

(Prihantoro et al., 2022) Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan – tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen penting yang dalam menuju maju mundurnya suatu organisasi atau Perusahaan. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Menurut (Anandita et al., 2021) Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu

kegiatan atau hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan sebuah tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan demi keberlangsungan suatu kegiatan organisasi Perusahaan.

(Saifullah et al., 2023) Kinerja Pegawai adalah suatu kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi merupakan keinginan bagi setiap organisasi, karena semakin tinggi Kinerja Pegawai maka akan semakin tinggi pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan dengan cepat dan akan tercapainya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keseluruhan aktivitas yang dilakukan individu terhadap Perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Dengan demikian, para pegawai di Lembaga tersebut diharapkan memiliki standar kualitas, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan tugas masing-masing guna memberikan pelayanan Masyarakat yang baik. Menurut (Sayitri, 2019) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja adalah: kemampuan dan keahlian; Pengetahuan; Rancangan kerja; Kepribadian; Motivasi Kerja; Kepemimpinan; Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Loyalitas; Komitmen organisasi; dan Disiplin kerja.

Ketika Kinerja Pegawai memenuhi standar dari tugas-tugasnya maka ia akan membuat perusahaan berjalan dengan baik. Hal tersebut harus diimbangi dengan pengawasan oleh atasan agar karyawan melaksanakan sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan produksi ataupun ikut andil bagian dalam perekonomian dalam negeri. Begitu pula dengan Dinas Pekerjaan Umum merupakan perangkat daerah yang berafiliasi dengan instansi Kementerian Pekerjaan Umum yang memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan pelayanan publik. Selain itu, Dinas Pekerjaan Umum diberi kepercayaan, tugas, dan tanggung jawab untuk menjalankan otonomi daerah terkait pekerjaan umum.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya dan organisasi tempatnya bekerja seringkali menjadi persoalan yang sangat penting. Beberapa perusahaan menganggap komitmen sebagai salah satu syarat yang diperlukan untuk menduduki posisi atau jabatan yang ditawarkan dalam tawaran pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam dunia kerja sangatlah penting. Keterlibatan kerja dalam suatu perusahaan berupa hubungan

antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi di mana mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

(Prihantoro et al., 2022) Memandang komitmen organisasi sebagai salah satu sikap kerja karena merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat individu tersebut bekerja. Dalam hal ini komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya. Pada dasarnya, mengukur komitmen organisasi adalah penilaian kesesuaian antara nilai-nilai sendiri individu dan keyakinan dan organisasi.

(Rahardja & Muhammad, 2021) Komitmen organisasional dipandang sebagai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk bekerja keras sesuai dengan tujuan organisasi, dan penerimaan nilai organisasi. Komitmen organisasional adalah kekuatan dari diri individu untuk mengidentifikasi perannya dalam organisasi, yang ditunjukkan dengan penerimaan, pelaksanaan nilai dan tujuan organisasi, dan keinginan untuk bertahan sebagai bagian organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman barat harus membantu meningkatkan karir para karyawannya, Pengembangan karir dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan kepegawaian yang dapat membantu para karyawan untuk merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat saling mengembangkan diri dengan optimal. Pengembangan karier meliputi usaha atau proses pengembangan dari diri karyawan itu sendiri, peningkatan sikap karyawan, hingga peningkatan kewenangan, serta jabatannya di dalam organisasi atau perusahaan.

(Anandita et al., 2021) Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan – kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

(Galuh Candra Olivia et al., 2020) Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap karyawan harus bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Disinilah perlunya pengembangan diri sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Salah satu cara untuk meningkatkan Kinerja Pegawai adalah dengan adanya motivasi

karyawan dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain, Oleh karna itu perusahaan dituntut untuk memberikan motivasi untuk mendorong mereka untuk lebih produktif, karna karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang maksimal.

(Rahardja & Muhammad, 2021) Motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Anandita et al., 2021) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri karyawan untuk mendorong atau membangkitkan gairah yang akan mewujudkan pencapaian suatu tujuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Bonaventura Hendrawan Maranata et al., 2022), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang, disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan pemerintahan dibidang Pekerjaan umum; Penataan ruang; Pertahanan. Mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantu dibidang pekerjaan umum, dan bidang perumahan dan Kawasan pemukiman. Berikut ini table target dan capaian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Pasaman Barat tahun 2022-2023:

Tabel 1. Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022-2023

No	Indikator Kerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase drainase dalam kondisi baik/pembuangan aliran tidak tersumbat	58%	61%	105,17 %	61%	54,8%	89,95%
2	Presentase irigasi	80%	77,67%	97,08%	82%	78,82%	96,13%

	kabupaten dalam kondisi baik						
3	Proporsi panjang jaringan jalan dalam kondisi mantap	58%	57,72%	99,51%	61%	57,39%	94,085 %
4	Rasio bangunan gedung pemerintah yang tertata bangunan dan lingkungannya	70%	75%	107,14 %	75%	75%	100%
5	Rasio tenaga operator/teknis/analisis yang memiliki sertifikat kompeten	30%	35%	116,66 %	35%	8,65%	24,73%
6	Bangunan berIMB bersatuan bangunan	14%	14,5%	103,57 %	14,50%	14,50%	100%
7	Ketaatan RT/RW	84%	86%	102,38 %	14,50%	14,50%	100%
8	Cakupan penduduk yang memperoleh layanan pengolahan air limbah domestik	100%	82,46%	82,46%	100%	83,01%	83,31%
9	Jangkauan wilayah (kecamatan dalam pengangkutan sampah)	4 kecamatan	3 kecamatan	75%	4 kecamatan	3 kecamatan	75%
10	Persentase penduduk yang mendapat akses air minum	100%	72,32%	72,32%	100%	72,51%	72,51%
11	Indeks kepuasan masyarakat	0%	0%	0%	0%	0%	0%
12	Level maturitas SPIP dinas pekerjaan umum dan penataan ruang	2 level	3 level	100%	3 level	3 level	100%
13	Nilai sakip dinas pekerjaan umum dan penataan ruang	CC level	B level	100%	B level	B level	100%
14	Persentase penurunan temuan BPK dan/atau inspektor	10%	2,86%	28,6%	12%	2,52%	21,04%

Sumber: Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Pasaman Barat

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa dari tahun 2022-2023 masih banyak yang belum terealisasi sesuai target , (Presentase drainase dalam kondisi baik/pembuangan aliran air tidak tersumbat) mengalami penurunan dari tahun 2022 -2023 yakni 15,22%, (Presentase irigasi kabupaten dalam kondisi baik) mengalami penurunan 0,95%, (Proporsi Panjang jaringan jalan dalam kondisi mantap) mengalami penurunan 5,43%, (Rasio bangunan Gedung pemerintah yang tertata bangunan lingkungan nya) mengalami penurunan 7,14%, (Rasio tenaga operator/teknis/analisis yang memiliki sertifikat kompetensi) mengalami

penurunan 91,93%, (% bangunan ber-IMB bersatuan bangunan) mengalami penurunan 3,57%, (Ketaatan RT/RW) mengalami penurunan 1,2%, (Presentase penurunan temuan BPK dan/atau inspektorat) mengalami penurunan 7,56%.

Menurut (Nurandini & Lataruva, 2020) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada Kinerja Pegawai, komitmen normative meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Khasanah, 2021), dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kontrak RSUD Wijayakusuma Kebumen) Menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan (Sayitri, 2019) “Analisis Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perusahaan Sari Jati di Sragen”, yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir, motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Umar & Norawati, 2022), dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru”, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Fransiska & Tupti, 2020), dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” , menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari fenomena dan penelitian terdahulu diatas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis asosiasi. Analisis asosiasi adalah jenis analisis data penelitian yang menguji apakah terdapat hubungan antara dua kelompok variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Simpang 4 Kabupaten

Pasaman Barat Sumatera Barat 26567.

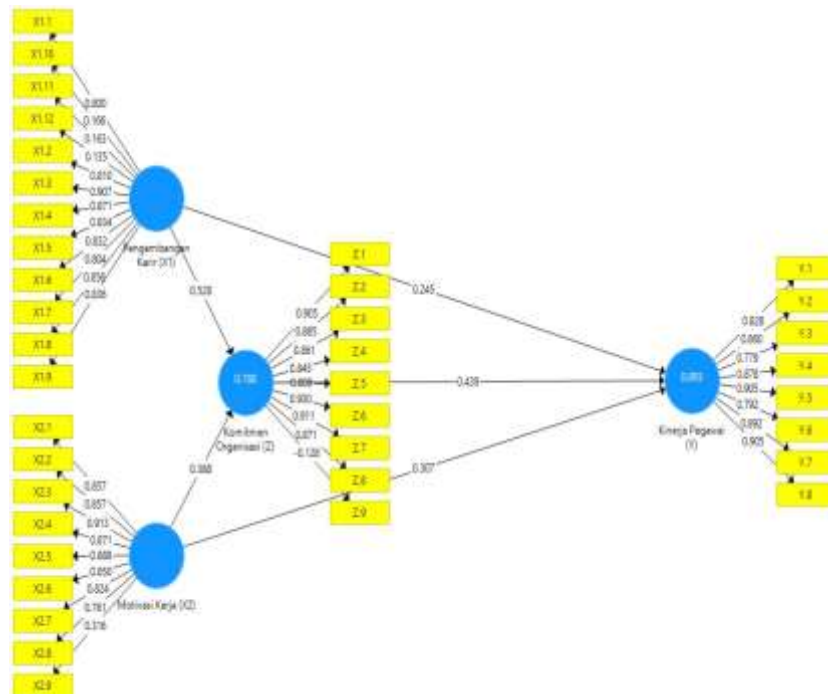
Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Pasaman Barat baik PNS maupun kontrak yang berjumlah 148 orang pegawai. Karena populasi pada penelitian ini berjumlah 148 orang maka untuk mendapatkan sampel menggunakan Rumus Slovin. Berdasarkan hasil analisa tersebut, didapatkan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 60 orang.

Metode pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan *Structural Equation Models – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software SMART PLS 3.0*. SMART PLS memiliki banyak keunggulan dalam komputasi. Tujuan penggunaan PLS-SEM dengan Smart-PLS (Latifah, 2021) dalam penelitian ini adalah untuk mengukur indikator pembentukan model, melihat pengaruh setiap konstruk dan membangun model.

HASIL PENELITIAN

Pengujian *Outer Model*

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. *Outer Loading*

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 di atas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2:

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Pengembangan Karir (X1)	0,708
Motivasi Kerja (X2)	0,730
Kinerja Pegawai (Y)	0,733
Komitmen Organisasi (Z)	0,767

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

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 atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,948	0,956	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (X2)	0,947	0,956	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,947	0,956	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasi (Z)	0,956	0,963	<i>Reliabel</i>

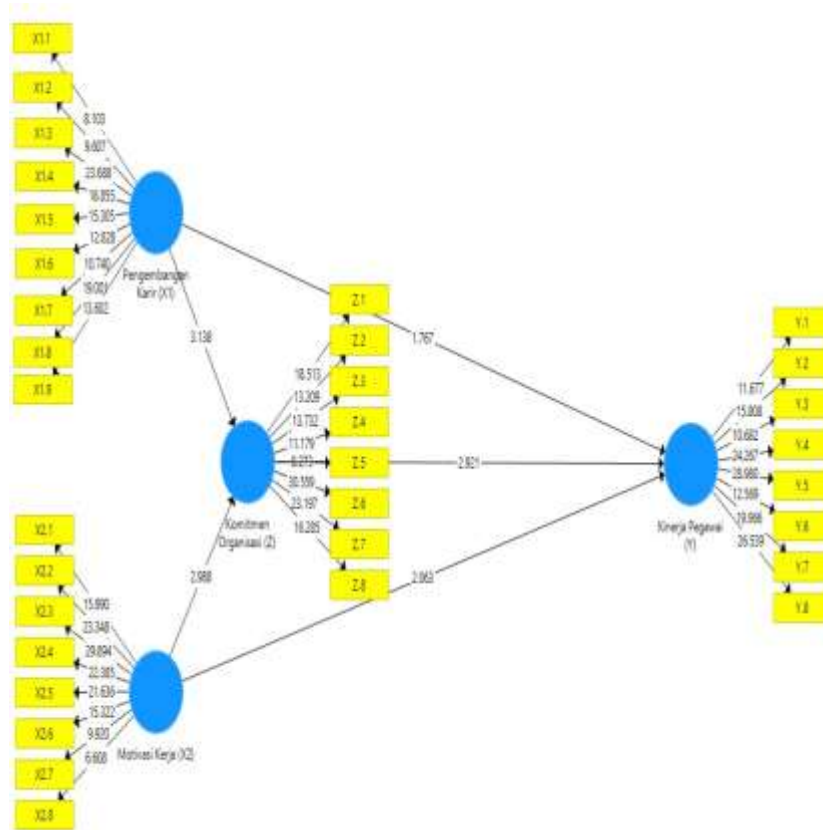
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau

reliabel.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 2. *Structural Model Inner*

Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil pengaruh langsung yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. *Result For Inner Weight*

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Pengembangan Karir (X1) => Komitmen Organisasi (Z)	0,502	3,138	0,002	Hipotesis Diterima

Motivasi Kerja (X2) => Komitmen Organisasi (Z)	0,413	2,988	0,003	Hipotesis Diterima
Pengembangan Karir (X1) => Kinerja Pegawai (Y)	0,246	1,767	0,078	Hipotesis Ditolak
Motivasi Kerja (X2) => Kinerja Pegawai (Y)	0,311	2,063	0,040	Hipotesis Diterima
Komitmen Organisasi (Z) => Kinerja Pegawai	0,432	2,921	0,004	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung. Pengembangan Karir, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5. Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Standart Deviation(STDEV)	P-Values	Keterangan
Pengembangan Karir (X1) => Komitmen Organisasi (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,217	1,718	0,086	Hipotesis Ditolak
Motivasi Kerja (X2) => Komitmen Organisasi (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,178	2,455	0,014	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi yaitu 0,502 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,138 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,138 > 1,96$ oleh

karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (fauzi 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi. Menurut (Yolinza & Marlius, 2023) dengan judul penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja karyawan pada Karya Mas Art Gallery. Artinya motivasi berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai di dalam sebuah perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Nurmalaya & Endratno, 2022) dengan judul analisis pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yaitu 0,413 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,003 kecil dari alpha 5% yaitu $0,003 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,988 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,988 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rizki Novriyanti Zahra, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Adapun penelitian yang dilakukan (Maswar, Muhammad Jufri, 2020), Bagi seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan

organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerjanya akan meningkat. Hal ini juga yang akan mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu lingkungan kerja yang baik seperti pendapat Nitisemito yang telah dijelaskan sebelumnya. Menurut (Agustriani et al., 2022) dalam perusahaan ini beberapa faktor penyebab motivasi kerja karyawan menurun ialah tidak ada hubungan timbal balik dan dukungan yang membangun bagi karyawan, Motivasi kerja yang harus terus diberikan kepada karyawan secara langsung berdampak pada karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,246 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,078 besar dari alpha 5% yaitu $0,078 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,767 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik $< t$ -tabel atau $1,767 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Rizki Novriyanti Zahra, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Adapun penelitian yang dilakukan (Maswar, Muhammad Jufri, 2020), Bagi seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerjanya akan meningkat. Hal ini juga yang akan mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu lingkungan kerja yang baik seperti pendapat Nitisemito yang telah dijelaskan sebelumnya. Menurut (Agustriani et al., 2022) Dalam perusahaan ini beberapa faktor penyebab motivasi kerja karyawan menurun ialah tidak ada hubungan timbal balik dan dukungan yang membangun bagi karyawan, Motivasi kerja yang harus terus diberikan kepada karyawan secara langsung berdampak pada karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,311 yang menunjukkan

bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,040 kecil dari alpha 5% yaitu $0,040 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,063 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,063 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Onsardi & Finthariasari, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Adapun (Maswar, Muhammad Jufri, 2020), pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat berpengaruh signifikan. Hasil penelitian (Prihantoro et al., 2022), menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari pernyataan peneliti diatas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memang sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, tanpa adanya motivasi Kinerja Pegawai menurun.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,432 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P- Value 0,004 kecil dari alpha 5% yaitu $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,921 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik $>$ t-tabel atau $2,921 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat Hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Bonaventura Hendrawan Maranata et al., 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Ada juga penelitian yang dilakukan (Sulistyowati, 2024), dengan hasil Komitmen Organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi yaitu 0,217 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,086 besar dari alpha 5% yaitu $0,086 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,718 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,718 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Supriyanto, 2022), dengan hasil penelitian Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Pegawai yaitu 0,178 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,014 kecil dari alpha 5% yaitu $0,014 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,455 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,455 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (N. K. Nuariningsih, 2020), dengan hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui

Komitmen Organisasi.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat.
6. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fadjjar Ansory, M. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Dr. Ir. H. Al fadjjar Ansory, MM, Dr, Meithiana Indrasari, ST, MM.
- Allail Niken Suciani, Edy Suwasono, & Zaenul Muttaqien. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri. Edy Suwasono, Zaenaul Muttaqien, 2(4), 01–13. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.489>
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). Septia Ragil Anandita, Mohammad Baharudin, Dan Wisnu Mahendri, 2(3), 727–734.
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Rahman Tanjung, Hendar, Opan Arifudin, Hanafiah, 10(1), 71–80. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>

- Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. Sunarti Rahman, 2(3),61–68.
<https://doi.org/10.59246/alfihris.v2i3.843>
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, Ardani Nur Istiqomah, 2(2), 1–10.
<https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>
- Dinata, Y. N., & Rarasati, A. D. (2022). Indikator Kinerja Penyelenggaraan KPBU di Indonesia. Yudhi.Nopran, Ayomi, 7(10), 17365–17374.
<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i10.13109>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti, 3(September), 224–234.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Galuh Candra Olivia, S., Djoko Suseno, Y., Sriwidodo, U., & Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta, P. (2020). Subsequently Acquired Assets as Fiduciary Security on Bank Loans 1. Sindika Galuh Candra Olivia1, Y Djoko Suseno2, Untung Sriwidodo3, 1–16.
- helen sastypratiwi, rudy dwi nyoto. (2020). Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic Review. Jurnal Edukasi Dan Penelitian Informatika (JEPIN), 6(2), 250. <https://doi.org/10.26418/jp.v6i2.40914>
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). admin-dinasti,+5.+JIMT+VOL+4+ISS+2,+IBAN+ABRAHAM. Iban Abraham Manu, Simon Sia Niha, Henny a. Manafe, 4(2), 176–188.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2020). ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). Arina Nurandini, Eisha Lataruva, 11, 78–91.
<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Nurmalaya, A. Z., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 4(4), 479–487. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i4.132>
- Onsardi, & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai). In Dr, Drs, Onsardi, MM, Dr. Meilaty Finthariasari, SE, MM.
- 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.
- Rahardja, E., & Muhammad, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Interveningpt (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus). Akhibulha Rezky Muhammad, Edy Rahardja 1 Departemen, 10(1), 1–12.
- Saifullah, A., Aspiannor, A., Asnawi, A., & Dewi, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Roki, Sumarni, Rts. Ratnawati, 11(4), 173–182.
<https://doi.org/10.51903/manajemen.v3i1.231>
- Sari, D. K., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening

- (Studi Pada Pegawai Kontrak RSUD Wijayakusuma Kebumen). Doni Kartika Sari, Nur Khasanah, 3(4), 113–119. <http://lib.unnes.ac.id>
- Sayitri, I. S. (2019). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DONAT D9 DI DESA SANDIK KECAMATAN BATU LAYAR KABUPATEN LOMBOK BARAT Oleh.
- Sulandari, N., Rosento, & Marthanti Sari Amas. (2022). “Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur.” Nisa Sulandari, Resonte, Amas Sari Marthanti, 17(2), 132–144.
- Sulistiyowati, F. Z. (2024). Adversity quotient dan work stress terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU <http://etheses.uin-malang.ac.id/63898/%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/63898/1/200501110163.pdf>
- Supriyanto, A. (2022). Komitmen Organisasi: ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange. Agus Supriyanto, 11(April), 1–11. <http://journal-stieibjm.com/index.php/spread/article/view/16%0Ahttps://journal-stieibjm.com/index.php/spread/article/download/16/12>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai 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.V5>, 1(4), 431–440. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1205>
- Wahyudi, P. E. K. O., Manajemen, P. S., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ganesha, U. P. (2020). COTTAGES RESTAURANT AND SPA MUNDUK. SKRIPSI.
- Yogi Fernando, Popi Andriani, & Hidayani Syam. (2024). Pentingnya Motivasi
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Nora Yolinza, Doni Marlius, 2(2), 184–202. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Zulkifli*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>