



## Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu, Provinsi Riau

Wahyu Pradika<sup>1\*</sup>, Riza Indriani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email : [wahyupradika7@gmail.com](mailto:wahyupradika7@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [rizaandriani@unimed.ac.id](mailto:rizaandriani@unimed.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract,** This research aims to explore the influence of career development, employee commitment, and joint career development with commitment on employee performance at Ibunda Bagan Batu Hospital, Riau. The research method employs a quantitative approach with total sampling technique involving 75 employees of Ibunda Bagan Batu Hospital. Data were collected through literature study, interviews, observations, and questionnaires, and analyzed using instrument validity tests, classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis testing. Data management was conducted using SPSS 26 for Windows. The results indicate that career development (X1) (coefficient: 0.284) and employee commitment (X2) (coefficient: 0.272) positively and significantly influence employee performance (Y) at Ibunda Bagan Batu Hospital. The implications of this research underscore the importance of training programs and integration between career development and employee commitment to enhance employee performance.

**Keywords:** career development, employee commitment, employee performance

**Abstrak,** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pengembangan karir, komitmen karyawan, dan pengembangan karir bersama komitmen terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu, Riau. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yang melibatkan 75 karyawan RS Ibunda Bagan Batu. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, wawancara, observasi, dan kuesioner, dan dianalisis menggunakan uji validitas instrument, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Pengelolaan data menggunakan aplikasi SPSS 26 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) (koefisien: 0.284) dan komitmen karyawan (X2) (koefisien: 0.272) secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y) di RS Ibunda Bagan Batu. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya program pelatihan dan integrasi antara pengembangan karir dan komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** pengembangan karir, komitmen karyawan, kinerja karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam dinamika perusahaan. Mereka tidak hanya bertugas menjalankan pekerjaan, tetapi juga memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan (Suwandi, 2016). Kinerja sumber daya manusia menjadi indikator kemajuan perusahaan, di mana perusahaan yang berhasil adalah yang memperhatikan kinerja karyawan secara baik (Mangkunegara, 2017). Selain itu, pentingnya memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan diakui sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi mereka (Jintar, 2023). Beberapa perusahaan bahkan menegaskan pentingnya komitmen dengan mengintegrasikannya sebagai syarat dalam memegang jabatan atau posisi, menunjukkan peran penting komitmen dalam dunia kerja modern (Alam dkk., 2018). Meskipun demikian, masih banyak karyawan yang

belum sepenuhnya memahami konsep komitmen dengan baik, menandakan perlunya peningkatan pemahaman dan implementasi komitmen di lingkungan kerja.

Rumah Sakit Ibunda di Bagan Batu, Riau, telah berhasil menyediakan layanan kesehatan yang merata bagi masyarakat sejak statusnya berubah menjadi Rumah Sakit pada tahun 2019. Dengan fasilitas yang memadai, termasuk penambahan rongen, kamar operasi, dan unit gawat darurat, pelayanan rawat inap telah mengalami peningkatan signifikan (HRD RS Ibunda Bagan Batu, 2023). Namun, meskipun telah mengalami kemajuan dalam fasilitas, tantangan tetap ada dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyak dari mereka tampak belum memanfaatkan jam kerja secara optimal, terlihat dari kecenderungan menggunakan gadget pribadi selama jam kerja. Hal ini mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan mencerminkan rendahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (HRD RS Ibunda Bagan Batu, 2023).

Kinerja karyawan menjadi penanda utama dalam menilai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, serta seberapa besar kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Kasmir, 2019; Tupti, 2022). Kualitas kerja individu tersebut sangat mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan, karena kinerja merupakan hasil dari kerja keras dalam mencapai kualitas dan jumlah yang diharapkan dari setiap karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan.

Namun, beberapa perusahaan saat ini kurang memberikan perhatian pada pelatihan dan pengembangan karir bagi karyawan mereka (Sudiro, 2023; Suryadi *dkk.*, 2023). Mereka lebih cenderung untuk merekrut karyawan baru yang dianggap lebih kompeten daripada menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk melatih karyawan yang sudah ada. Dampaknya, karyawan yang tidak mendapat pengembangan karir cenderung merasa frustrasi dan menunjukkan penurunan kinerja (Sudiro, 2023). Sebagaimana disampaikan oleh Suryadi *dkk.* (2023), setiap karyawan memiliki harapan untuk mencapai posisi atau jabatan yang lebih tinggi sebagai imbalan atas dedikasi dan prestasi yang telah mereka tunjukkan.

Menurut Hidayat *dkk.* (2019), karyawan yang mengalami perkembangan karir yang baik cenderung memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan karir menjadi sangat penting dalam menjaga kinerja karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai prestasi yang tinggi (Komara dan Rhamadhania, 2023; Silaban *et al.*, 2021). Walaupun demikian, beberapa penelitian menghasilkan temuan yang bervariasi terkait hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Ada penelitian yang menunjukkan

pengaruh yang signifikan, namun ada juga yang menunjukkan adanya celah penelitian atau research gap dalam hubungan tersebut (Andaryansu *et al.*, 2022).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, program pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai solusi yang efektif (Kasmir, 2019; Komara dan Rhamadhania, 2023). Program ini dianggap efektif karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat lebih efisien dalam membantu perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Namun, keberhasilan program ini bergantung pada pelaksanaannya yang baik, sistematis, dan terarah agar memberikan dampak positif yang signifikan (Kasmir, 2019; Komara dan Rhamadhania, 2023). Mengingat biaya yang diperlukan untuk program ini cukup besar, keberhasilannya menjadi sangat penting bagi perusahaan.

Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu telah mengadakan lima sesi pelatihan dalam empat tahun sejak menjadi rumah sakit resmi, dengan tujuan utama untuk mengembangkan karir, membimbing, dan meningkatkan kemampuan, potensi, serta keterampilan karyawan secara efektif dan efisien. Namun, pengamatan menunjukkan bahwa pelatihan yang bertujuan untuk promosi jabatan atau pengembangan karir cenderung kurang intens dan merata. Selain itu, promosi jabatan hanya terjadi sebanyak tiga kali, dan tidak ada dukungan pendidikan gratis yang diberikan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, yang dapat menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja karyawan (Sumber: HRD RS Ibunda Bagan Batu, 2023).

Selain pengembangan karir, komitmen karyawan terhadap perusahaan juga menjadi faktor penting yang mendukung kinerja mereka. Komitmen ini perlu ditanamkan dalam diri karyawan untuk membangun rasa kebersamaan dan kesetiaan, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kesiapan karyawan untuk berkomitmen dan bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang adalah contoh nyata dari loyalitas terhadap perusahaan (Sumber: HRD RS Ibunda Bagan Batu, 2023).

Menurut Maria dan Lestari (2020), tingginya komitmen karyawan mendorong seseorang untuk secara optimal menjaga nama baik organisasi tempatnya bekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan agar operasional dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan tercapai. Namun, saat ini semakin banyak karyawan yang kurang menunjukkan komitmen terhadap perusahaan, terutama dalam hal keterampilan dan pengembangan yang ditawarkan sebelum mereka masuk kerja.

Komitmen menjadi landasan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Khan *et al.*, seperti yang dikutip oleh Chaterine & Ratnawati dalam Damayanti *dkk.* (2022), komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini didukung oleh penelitian Joko *dkk.* (2019), yang menemukan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Namun, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil terkait komitmen karyawan terhadap kinerja, seperti studi yang dilakukan oleh Indrayani *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa komitmen karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka.

Dari hasil observasi peneliti, RS Ibunda Bagan Batu menghadapi sejumlah permasalahan terkait kinerja karyawan. Masih banyak karyawan yang melanggar jam kerja dan terlihat menggunakan gadget pribadi saat bekerja, menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Ini menunjukkan rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu, terdapat permasalahan terkait pengembangan karir, dengan minimnya pelatihan, pengembangan, dan promosi jabatan yang ditawarkan perusahaan. Hal ini menyebabkan frustrasi dan penurunan kinerja karyawan karena kurangnya peluang pengembangan karir. Di samping itu, masalah juga muncul dalam komitmen awal karyawan terhadap perusahaan, khususnya terkait dengan pelatihan dan pengembangan. Beberapa karyawan kurang tertarik untuk mengikuti pelatihan yang ditawarkan perusahaan. Dalam konteks RS Ibunda Bagan Batu, penting untuk memahami pengaruh pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja mereka. Diharapkan penelitian ini dapat mengidentifikasi strategi efektif untuk meningkatkan pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu, Provinsi Riau. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu?
- 2) Apakah terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu?
- 3) Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu?

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja, yang berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, mengacu pada pencapaian kerja yang telah diperoleh oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:67). Sudaryo *dkk.* (2018:205) menjelaskan bahwa kinerja mencakup hasil kerja individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, serta kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja juga bisa diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melaksanakan pekerjaannya, yang ukurannya bergantung pada fungsi spesifik pekerjaan dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Hasibuan (2017) menekankan bahwa kinerja karyawan menjadi dasar penilaian dalam mengevaluasi karyawan atau kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dari uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja individu dalam suatu periode, yang diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Fahmi (2014:131), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi: 1) mencapai peningkatan kinerja perusahaan yang dapat dicapai; 2) berperan sebagai penggerak perubahan dalam memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja; 3) meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan; 4) memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan kemampuan mereka; dan 5) membangun hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer melalui dialog yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun.

Manajemen perusahaan menggunakan penilaian kinerja, menurut Fahmi (2014:137), untuk beberapa tujuan, termasuk: 1) mengatur operasi perusahaan dengan efektif dan efisien melalui motivasi maksimum terhadap karyawan; 2) membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan karyawan; 3) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta menetapkan kriteria untuk seleksi dan evaluasi program pelatihan; 4)

memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai penilaian kinerja mereka; dan 5) menjadi dasar untuk distribusi penghargaan. Sementara itu, menurut Khaerul (2018:189), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja termasuk: 1) kemampuan, yang mencakup potensi intelektual (IQ) dan pendidikan, sehingga penting untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya; 2) motivasi, yang merupakan hasil dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan kerja; dan 3) sikap mental, yang mencakup kondisi mental seseorang dalam mencapai potensi kerja secara maksimal..

Menurut Mangkunegara (dalam Maryati Tri, 2021: 15-16), indikator kinerja karyawan mencakup beberapa hal, antara lain: 1) kualitas kerja, yang melibatkan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dengan cermat, patuh terhadap instruksi, dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan; 2) kuantitas kerja, yang mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu; 3) pelaksanaan tugas, yang mencerminkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan tanpa kesalahan; dan 4) tanggung jawab, yang menunjukkan kesadaran akan kewajiban dalam melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi dan kebijakan perusahaan. Sementara itu, menurut Afandi (dalam Hartono dan Siagian, 2020), indikator kinerja pegawai meliputi: 1) inisiatif, yaitu kemampuan untuk mengambil tindakan tanpa harus diminta, termasuk kemampuan untuk menemukan solusi atas masalah; 2) kualitas hasil kerja, yang mengukur tingkat keberhasilan dalam mencapai hasil kerja yang berkualitas; 3) kuantitas hasil kerja, yang mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu; 4) ketelitian, yang mengukur tingkat kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang ditetapkan; dan 5) kepemimpinan, yang menunjukkan kemampuan untuk mempengaruhi bawahan demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu proses di mana setiap individu memperoleh pemahaman yang jelas mengenai kemungkinan puncak pencapaian dalam karir mereka dengan kinerja yang unggul. Menurut Katidijan *et al.* (2017:432) dan Siagian (2017), definisi ini menyoroti pentingnya memiliki visi yang jelas dalam mengelola karir. Definisi lainnya menyatakan:

- Mangkunegara (2018:77) menjelaskan bahwa pengembangan karir melibatkan upaya untuk membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di dalam perusahaan dan untuk mencapai potensi maksimal dalam diri mereka.

- Sedangkan menurut Badriyah (2018:195), pengembangan karir melibatkan persiapan individu untuk kemajuan dalam jalur karir yang telah direncanakan sebelumnya.

Dari rangkuman definisi-definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi karyawan dan mempersiapkan mereka untuk mengejar posisi yang lebih tinggi sesuai dengan rencana karir mereka. Menurut Andrew, yang mengacu pada Mangkunegara (2018:77), tujuan dari pengembangan karir mencakup beberapa hal, antara lain: mencapai tujuan perusahaan dan individu dengan memajukan karyawan ke posisi yang lebih tinggi; meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat loyalitas; membantu karyawan menyadari potensi mereka dan mendukung mereka dalam mencapai jabatan sesuai dengan keahlian mereka; memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan; menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan kesehatan mental karyawan; mendukung pelaksanaan program-program perusahaan untuk mencapai tujuan mereka; dan menghindari kebosanan profesi dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan.

Menurut Jurdi (2018:249), manfaat dari pengembangan karir mencakup: 1) meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan; 2) meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan yang bermanfaat bagi perusahaan; 3) meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan, mempermudah penempatan dalam pekerjaan yang sesuai; dan 4) meningkatkan karyawan yang lebih berkemampuan, yang menguntungkan perusahaan. Sementara itu, menurut Badriyah (2018:208), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir meliputi: 1) hubungan yang menguntungkan antara karyawan dan perusahaan; 2) sistem penghargaan yang memengaruhi manajemen karir karyawan; 3) persaingan jumlah karyawan yang mempengaruhi kesempatan karir; 4) ukuran perusahaan termasuk jumlah jabatan dan jenis pekerjaan; dan 5) budaya perusahaan yang memengaruhi sistem kerja dan interaksi karyawan. Menurut Tamalika (2017:163), pengembangan karir memiliki dua dimensi utama: pertama, perencanaan karir, yang melibatkan proses individu karyawan didukung oleh departemen SDM untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah mencapai tujuan karir, dan kedua, manajemen karir, yang melibatkan proses perusahaan untuk mengintegrasikan sumber daya manusia dengan memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan karyawan guna menyediakan kumpulan orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan masa depan.

Indikator pengembangan karir menurut Siti (2017) mencakup pendidikan, pelatihan, modifikasi, promosi jabatan, dan masa kerja. Menurut Siagian dalam Syahputra dan Tanjung

(2020), faktor penting dalam pengembangan karir mencakup perlakuan yang adil, perhatian dari atasan langsung, informasi mengenai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan.

### **Komitmen Karyawan**

Komitmen karyawan merupakan suatu proses di mana individu merasa terdorong untuk mencapai tujuan tertentu di dalam perusahaan dengan imbalan berupa gaji dan tunjangan. Ini mencakup keterikatan pada tujuan dan identitas perusahaan, tanpa mempertimbangkan kepentingan pribadi. Menurut Abni dan Hamdani (2023), komitmen juga mencerminkan dukungan terhadap tujuan perusahaan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ilahi *et al.* (2017).

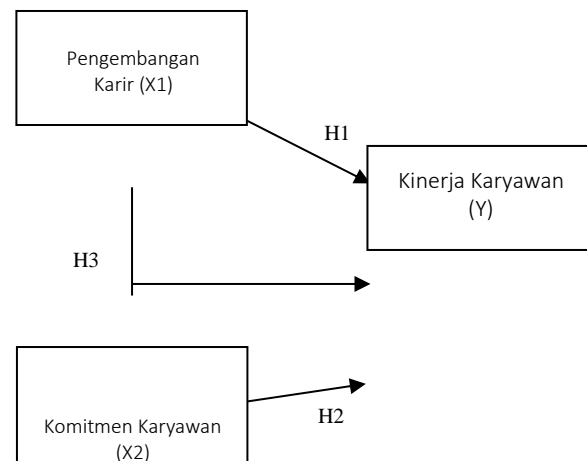
Menurut Steers yang dikutip dalam Yusuf dan Syarif (2018), faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan meliputi karakteristik individu, atribut pekerjaan, dan pengalaman kerja. Karakteristik individu mencakup masa kerja dan kebutuhan individu yang bervariasi. Atribut pekerjaan melibatkan identitas pekerjaan dan interaksi dengan rekan kerja. Sementara pengalaman kerja mencakup tujuan perusahaan di masa lalu dan persepsi pekerja terhadap organisasi. Dalam dimensi komitmen karyawan menurut Setiyanto & Hidayat (2017), terdapat tiga aspek yang menjadi perhatian:

- 1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan hubungan emosional dan identifikasi dengan perusahaan.
- 2) *Continuance commitment*, yang berkaitan dengan nilai ekonomi dari bertahan dalam perusahaan.
- 3) *Normative commitment*, yang berkaitan dengan kewajiban moral atau etis untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Hal ini menggambarkan bahwa komitmen karyawan terdiri dari aspek emosional, ekonomi, dan moral/etis (Steers dalam Yusuf dan Syarif, 2018; Setiyanto & Hidayat, 2017). Menurut Ricard (Dalam Lubis dan Indra, 2021), komitmen karyawan tercermin dalam sikap yang mereka tunjukkan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Indikator sikap yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki komitmen mencakup kepercayaan dan dukungan pada nilai perusahaan, keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama perusahaan, hasrat untuk memelihara keanggotaan perusahaan, keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan, dan kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan perusahaan.



Di sisi lain, menurut Robbins *et al.* (2013:55), komitmen karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, termasuk sikap terhadap tugas, loyalitas, tanggung jawab, dan disiplin dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya, kesetiiaannya pada perusahaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kedisiplinan dalam bekerja menjadi faktor-faktor kunci dalam menilai tingkat komitmen mereka. Model penelitian ini disajikan pada Gambar 1,



**Gambar 1. Model Penelitian**

### Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan RS Ibunda Bagan Batu.

H2: Terdapat pengaruh Komitmen Karyawan terhadap kinerja karyawan RS Ibunda Bagan Batu.

H3: Terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan terhadap kinerja karyawan RS Ibunda Bagan Batu. Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

## 3. METODE PENELITIAN

### Prosedur Sampel

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RS Ibunda Bagan batu, Riau, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang yang merupakan karyawan RS Ibunda Bagan Batu, Riau.

Teknik sampel yang digunakan adalah *total sampling*.

### **Operasionalisasi variabel**

#### **1. Variabel Dependen (Y)**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Pengembangan Karir (X1) dan Komitmen Karyawan (X2).

#### **2. Variabel Independen (X)**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi studi kepustakaan, wawancara, observasi, dan kuesioner. Studi kepustakaan digunakan untuk mengkaji konsep dan teori yang relevan dari literatur yang tersedia, sedangkan wawancara dilakukan untuk memperoleh data mendalam dari responden. Observasi digunakan untuk mendapatkan pemahaman langsung tentang situasi dan lingkungan objek penelitian. Sementara itu, kuesioner digunakan dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial.

### **Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan suatu kuesioner dengan mengukur sejauh mana alat pengukuran tersebut mencapai tujuan yang diinginkan (Ghozali 2013:52). Salah satu teknik yang sering digunakan untuk menghitung validitas adalah korelasi product moment, sebagaimana dijelaskan oleh Sujarweni (2019:108).

Validitas instrumen dapat ditentukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi Pearson ( $r$ ) yang dihitung dengan nilai kritis yang tercantum dalam tabel distribusi. Jika nilai  $r$  yang dihitung lebih besar dari nilai kritis dalam tabel distribusi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel tersebut, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas (Ghozali, 2013; Sujarweni, 2019).

##### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi atau stabilitas suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang diukur. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan menggunakan metode one shot dan repeated measure. Koefisien reliabilitas, yang berkisar dari 0 hingga 1, menggambarkan tingkat keandalan suatu instrumen. Semakin

tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati 1, semakin tinggi keandalannya, sementara nilai yang mendekati 0 menunjukkan keandalan yang rendah (Ghozali, 2010 dan 2013).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah data variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Analisis grafis, seperti histogram dan normal probability plot, dapat digunakan untuk memvisualisasikan distribusi data. Selain itu, uji normalitas juga digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Bawono, 2006; Ghozali, 2013). Jika nilai signifikansi dari uji normalitas lebih besar dari 0,05, maka distribusi residual dianggap normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, distribusi residual dianggap tidak normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi ketika ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dalam sebuah model regresi. Masalah ini dapat menyebabkan perubahan tanda parameter estimasi. Deteksi multikolinieritas melibatkan analisis nilai R<sup>2</sup> yang tinggi, matriks korelasi antara variabel bebas, serta nilai tolerance dan faktor inflasi varians (VIF). Indikasi multikolinieritas mungkin muncul jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau VIF  $\geq 10$ , sebagaimana disarankan oleh Bawono (2006) dan Ghozali (2013).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengecek apakah terdapat ketidaksamaan dalam varians residual di antara pengamatan dalam sebuah model regresi. Homoskedastisitas terjadi jika varians residual tetap di setiap pengamatan, sedangkan heteroskedastisitas terjadi jika varians residual berbeda-beda. Pengujian ini biasanya menggunakan scatterplot untuk mengidentifikasi pola penyebaran titik-titik yang tidak teratur. Tujuan dari model regresi adalah untuk mencapai homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas, sesuai dengan Bawono (2006) dan Ghozali (2013).

## 3. Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y), dengan rumus matematis:

$$Y = a + bX1 + cX2$$

Keterangan:

- Y adalah kinerja karyawan,

- a adalah konstanta,
- b adalah koefisien dari variabel X1 (pengembangan karir), dan
- c adalah koefisien dari variabel X2 (komitmen karyawan).

Dalam analisis ini:

- Jika nilai konstanta (a) adalah 0, maka variabel Y tidak dipengaruhi oleh X1 dan X2.
- Jika nilai koefisien (b atau c) negatif, menunjukkan hubungan terbalik antara variabel Y dan X1 atau X2.
- Jika nilai koefisien (b atau c) positif, menunjukkan hubungan searah antara variabel Y dan X1 atau X2.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Metode ini melibatkan perhitungan koefisien korelasi parsial ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang kemudian dibandingkan dengan nilai distribusi t tabel menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai thitung  $\leq$  ttabel atau nilai signifikansi (sig)  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan. Sebaliknya, jika nilai thitung  $\geq$  ttabel atau nilai sig  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak, menandakan adanya pengaruh yang signifikan.

##### b. Uji Statistik F (Uji Stimultan)

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Salah satu metode untuk melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F yang dihitung dari data dengan nilai F yang terdapat dalam tabel distribusi F. Jika nilai F yang dihitung lebih besar daripada nilai F yang terdapat dalam tabel, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

##### c. Uji Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Menurut Ghozali (2013:95), koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Rentang nilai  $R^2$  adalah antara 0 dan 1, dimana nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah  $Kd = R^2 \times 100\%$ . Kriteria untuk menganalisis koefisien determinasi adalah: jika nilai Kd mendekati 0, maka pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen dianggap lemah, sedangkan jika mendekati 1, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap kuat.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### 1) Sejarah Perusahaan

Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu, Riau, telah mengalami transformasi signifikan sejak berdirinya pada tahun 2012 hingga mendapatkan status resmi sebagai rumah sakit pada tahun 2019. Dalam menjalankan tugasnya, rumah sakit ini bertujuan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan inklusif kepada masyarakat, tanpa memandang kelas sosial. Meskipun telah memiliki infrastruktur yang memadai, rumah sakit masih dihadapkan pada tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya terkait disiplin waktu kerja. Program pengembangan karir telah dilaksanakan, namun masih perlu ditingkatkan dalam implementasinya. Visi, misi, tujuan, dan motto perusahaan menegaskan komitmen Rumah Sakit Ibunda dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dengan mengutamakan kualitas, keamanan, dan kepuasan pasien serta pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

##### 2) Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 75 responden yang merupakan karyawan Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu di Provinsi Riau. Mereka diwajibkan mengisi kuesioner dengan 45 item pernyataan. Hasil karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian**

Jenis Kelamin	F	%	Usia/Umur	F		Jenjang Pendidikan	F		Posisi Kerja	F	
					%			%			%
Laki-laki	28	37.3	20-30 tahun	55	73.4	SMA	18	24	Admin	3	4.0
Perempuan	47	62.7	30-40 tahun	16	21.3	D3	39	52	Apotek	5	6.6
			40-50 tahun	4	5.3	S1	18	24	Cleaning Service	8	10.6
			>50 tahun	-	-	S2	-	-	Gizi	5	6.6
				-	-	S3	-	-	Kasir	3	4.0

									Maintenan ce	1	1.3
									Managemen t	15	20
									Perawat Rawat Inap	30	40
									Perawat Rawat Jalan	5	6.6
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>
	<b>5</b>			<b>5</b>			<b>5</b>	<b>0</b>		<b>5</b>	

### 3) Hasil Uji Validitas

Validitas data dalam penelitian ini diuji menggunakan aplikasi SPSS versi 20 dengan membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel. Kriteria penilaian didasarkan pada degree of freedom (df) = n-2, di mana n adalah jumlah sampel. Dalam kasus ini, df=73 dengan nilai signifikansi 0.05, yang menghasilkan nilai 0,191. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Hasil uji instrumen pada variabel pengembangan karir (X1) dalam penelitian ini dilakukan kepada 75 responden dengan rtabel sebesar 0.191. Hasil uji validitas untuk variabel pengembangan karir (X1) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0.413	0.191	Valid
X1.2	0.577	0.191	Valid
X1.3	0.499	0.191	Valid
X1.4	0.499	0.191	Valid
X1.5	0.407	0.191	Valid
X1.6	0.540	0.191	Valid
X1.7	0.417	0.191	Valid
X1.8	0.398	0.191	Valid
X1.9	0.470	0.191	Valid

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.10	0.452	0.191	Valid
X1.11	0.387	0.191	Valid
X1.12	0.464	0.191	Valid
X1.13	0.524	0.191	Valid
X1.14	0.588	0.191	Valid
X1.15	0.431	0.191	Valid

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2024

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 75 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 73$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.191. Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel pengembangan karir (X1) dinyatakan valid.

Hasil uji instrumen pada variabel komitmen karyawan (X2) dalam penelitian ini dilakukan kepada 75 responden dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0.191. Hasil uji validitas untuk variabel komitmen karyawan (X2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0.656	0.191	Valid
X2.2	0.447	0.191	Valid
X2.3	0.454	0.191	Valid
X2.4	0.452	0.191	Valid
X2.5	0.445	0.191	Valid
X2.6	0.392	0.191	Valid
X2.7	0.371	0.191	Valid
X2.8	0.415	0.191	Valid
X2.9	0.362	0.191	Valid
X2.10	0.309	0.191	Valid
X2.11	0.540	0.191	Valid
X2.12	0.384	0.191	Valid
X2.13	0.280	0.191	Valid
X2.14	0.378	0.191	Valid
X2.15	0.334	0.191	Valid

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.16	0.353	0.191	Valid
X2.17	0.479	0.191	Valid
X2.18	0.519	0.191	Valid

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2024

Berdasarkan uji kuisisioner sebanyak 75 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 73$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.191. Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel komitmen karyawan (X2) dinyatakan valid.

Hasil uji instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dilakukan kepada 75 responden dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0.191. Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1	0.410	0.191	Valid
Y2	0.435	0.191	Valid
Y3	0.532	0.191	Valid
Y4	0.580	0.191	Valid
Y5	0.471	0.191	Valid
Y6	0.473	0.191	Valid
Y7	0.447	0.191	Valid
Y8	0.537	0.191	Valid
Y9	0.492	0.191	Valid
Y10	0.563	0.191	Valid
Y11	0.562	0.191	Valid
Y12	0.629	0.191	Valid

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2024

Berdasarkan uji kuisisioner sebanyak 75 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 73$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.191. Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.



#### 4) Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur pengaruh kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu, Riau. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa dapat diandalkan alat ukur tersebut. Suatu kuesioner dianggap handal jika jawaban seseorang konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai *cronbach's alpha* dari data yang diolah menggunakan SPSS 26, dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 menandakan reliabilitas yang baik. Uji reliabilitas variabel pengembangan karir (X1) disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengembangan Karir (X1)**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's alpha</i>	<i>N of Items</i>
.749	15

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2024

Koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel Pengembangan Karir (X1) pada Tabel 4 adalah 0.749, menunjukkan keandalan yang baik karena nilainya lebih besar dari 0.60. Ini menegaskan bahwa jawaban dari responden RS Bunda Bagan Batu, Riau konsisten dan dapat dipercaya dari waktu ke waktu. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas variabel komitmen karyawan (X2) disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Karyawan (X2)**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's alpha</i>	<i>N of Items</i>
.728	18

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2024

Nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel Komitmen Karyawan (X2) pada Tabel 5 adalah 0.728, menunjukkan keandalan yang baik karena nilainya lebih besar dari 0.60. Ini menegaskan bahwa jawaban dari responden RS Ibunda Bagan Batu, Riau konsisten dan dapat dipercaya dari waktu ke waktu. Sementara itu, untuk variabel kinerja karyawan (Y) disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics
------------------------

<i>Cronbach's alpha</i>	<i>N of Items</i>
.745	12

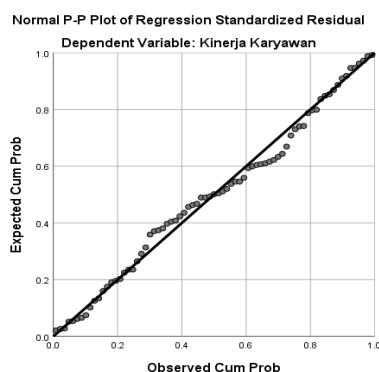
Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2024

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's alpha*) variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Tabel 6 adalah 0.745, menunjukkan keandalan yang baik karena nilainya lebih besar dari 0.60. Ini menegaskan bahwa jawaban dari responden RS Ibunda Bagan Batu, Riau konsisten dan dapat dipercaya dari waktu ke waktu.

## 5) Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

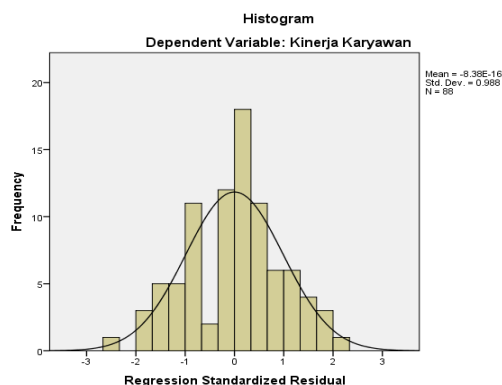
Uji ini dilakukan dengan melihat titik-titik yang tersebar pada sepanjang garis diagonal pada P-Plot adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi normal, hasil uji normal P-plot dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 2 Normal P-Plot**

Melihat tampilan gambar Probability Plot di atas pada Gambar 1, dapat disimpulkan bahwa grafik data memberikan pola distribusi yang memenuhi asumsi normalitas, dimana sebaran data berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Selain memakai uji *Normal Probability Plots*, *Histogram* juga bisa dipakai sebagai metode guna memperlihatkan uji normalitas data.

Pengujian normalitas dengan menggunakan grafik histogram, untuk menilai apakah data terdistribusi normal dapat diketahui dengan melihat dari grafik histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring ke samping kanan maupun kiri, hasil uji grafik histogram dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 3 Histogram**

Berdasarkan hasil uji normalitas histogram Pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa sebaran data diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data berupa kurva yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri. Selain itu, peneliti juga menggunakan uji normalitas *Kolmogrov Smirnov*

Uji normalitas Kolmogrov Smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Untuk uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah data yang telah digunakan dalam model regresi telah terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal artinya bila data pada sampel tersebut bisa mewakili populasi, hasil uji kolmogrov Smirnov disajikan pada Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34032487
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.064
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2024

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05, menandakan bahwa variabel residual berdistribusi normal. Dengan demikian, data dalam penelitian ini dapat dianggap berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Metode uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1, maka model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas penelitian disajikan pada Tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.861	3.887		2.537	.013		
	Pengembangan Karir	.284	.109	.343	2.602	.011	.451	2.219
	Komitmen Karyawan	.272	.098	.364	2.762	.007	.451	2.219

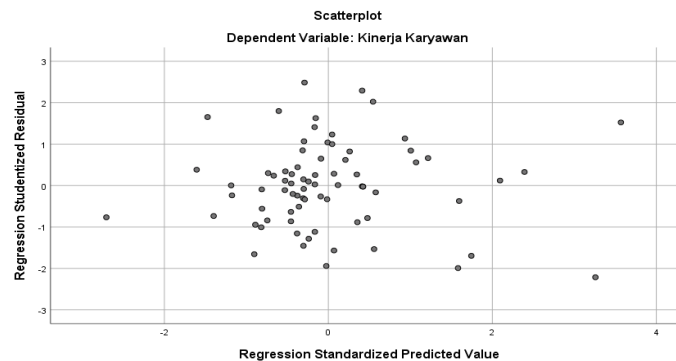
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas, nilai *Tolerance* untuk variabel pengembangan karir (X1), komitmen karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y) masing-masing adalah 0,451, yang melebihi batas minimum 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk ketiga variabel tersebut adalah 2,219, yang jauh di bawah batas maksimum 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah variasi dari residual antar pengamatan berbeda-beda. Jika variasi residual tetap antar pengamatan, itu disebut homoskedastis, sedangkan jika berbeda, itu disebut heteroskedastisitas. Pola scatterplot dapat digunakan untuk memprediksi keberadaan heteroskedastisitas. Jika titik data tersebar di sekitar

angka 0 tanpa pola yang jelas, regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas. Gambar 3 merupakan hasil uji heteroskedastisitas.



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil analisis menunjukkan bahwa titik data tersebar di atas, di bawah, atau di sekitar angka 0, tanpa pola yang jelas, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam data.

## 6) Teknik Analisis Data

### a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan perubahan variabel dependen ketika dua atau lebih variabel independen digunakan sebagai prediktor. Hasil analisis tersebut disajikan dalam Tabel 10.

**Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.861	3.887		2.537	.013
	Pengembangan Karir (X1)	.284	.109	.343	2.602	.011
	Komitmen Karyawan (X2)	.272	.098	.364	2.762	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2024

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, kita dapat menjelaskan pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut: konstanta (a) sebesar 9.681 menunjukkan bahwa jika nilai komitmen kerja dan pengembangan karir adalah nol, maka kinerja karyawan diprediksi

sebesar 9.681. Koefisien (b1) sebesar 0.284 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.284. Sedangkan koefisien (b2) sebesar 0.272 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komitmen karyawan akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0.272.

### 7) Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis diterima jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  dan signifikansi  $\leq 0,05$ . Namun, jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  pada signifikansi  $\geq 0,05$ , hipotesis ditolak. Untuk hipotesis keempat,  $H_0$  ditolak jika  $p\text{-value} < \alpha (0,05)$ , dan  $H_a$  diterima jika  $p\text{-value} > \alpha (0,05)$ . Uji hipotesis terdiri dari uji statistik t (uji parsial), uji statistik f (uji simultan) dan uji determinasi ( $R^2$ ). Adapun hasil dari uji hipotesis yang sudah diakumulasikan sebagai berikut:

#### a. Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai thitung lebih besar dari ttabel, hipotesis diterima. Nilai thitung diperoleh dari hasil regresi, sedangkan nilai ttabel diperoleh dari tabel distribusi t dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = n - k$ . Dalam penelitian ini,  $df = 75 - 3 = 72$ , sehingga nilai ttabel = 1.993. Hasil uji statistik t (uji parsial) disajikan dalam Tabel 11.

**Tabel 11. Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.861	3.887		2.537	.013
	Pengembangan Karir (X1)	.284	.109	.343	2.602	.011
	Komitmen Karyawan (X2)	.272	.098	.364	2.762	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 11, hasil pengujian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu, Riau, dengan nilai thitung  $>$  ttabel ( $2.602 > 1.993$ ) dan signifikansi  $0.011 < 0.05$ . Hal yang sama juga terjadi pada variabel komitmen karyawan (X2), dimana penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_1$  didukung oleh nilai thitung  $>$  ttabel ( $2.762 > 1.993$ ) dengan signifikansi  $0.007$

$< 0.05$ , menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan. Selain itu, hasil uji pengaruh bersama-sama kedua variabel terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_1$  dengan nilai thitung  $>$  ttabel ( $2.537 > 1.993$ ) dan signifikansi  $0.013 < 0.05$ , mengindikasikan pengaruh parsial yang signifikan dari komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Hasil Uji Statistik F (Uji Stimultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil dari uji statistik F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang menandakan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji statistik F disajikan pada Tabel 12.

**Tabel 12. Hasil Uji Statistik F (Uji Stimultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1076.704	2	538.352	27.805	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1394.043	72	19.362		
	Total	2470.747	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X1), Komitmen Karyawan (X2)						

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2024

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan  $f_{hitung}$  sebesar 27.805  $>$  nilai  $f_{tabel}$  3.12. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini menandakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari pengembangan karir (X1) dan komitmen kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu, Riau.

#### c. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi pada Tabel 13 menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $R^2$  mendekati satu, model memiliki kekuatan dalam menjelaskan hubungan variabel. Sebaliknya, nilai mendekati nol menunjukkan pengaruh yang lemah.

**Tabel 13. Hasil Uji Statistik F (Uji Stimultan)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.436	.420	4.400
a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Pengembangan Karir				

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
---

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 13, didapat  $R^2$  sebesar 0.436 atau 43.60%. Artinya, variabel pengembangan karir (X1) dan komitmen kerja (X2) berkontribusi sebesar 43.60% terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel lain diluar model penelitian mempengaruhi sisanya.

### **Pembahasan**

Penelitian ini mengevaluasi pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Komitmen Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di RS Ibunda Bagan Batu, Provinsi Riau. Melalui penggunaan kuesioner dan wawancara, data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS 26. Hasil penelitian menyoroti perlunya perbaikan dalam manajemen Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan di RS tersebut. Rekomendasi termasuk peningkatan mutasi kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan dan pemerataan pengembangan karir, yang diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan RS tersebut dengan lebih baik.

#### **1) Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu, Riau. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.602 >$  nilai  $t_{tabel}$  1.993, dengan nilai signifikansi sebesar  $0.011 <$  0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan pandangan beberapa ahli dan beberapa penelitian yang relevan.

Pengembangan karir yang efektif memengaruhi kinerja karyawan secara positif, seperti yang diperkuat oleh Rivai *dkk.* (2011); Balbed dan Sintaasih (2019). Pengembangan karir memberikan peluang dan dukungan kepada karyawan dalam mengembangkan potensi mereka secara profesional, meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas. Selain itu, hal ini juga dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja di rumah sakit (Dewi dan Riana, 2019). Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memperhatikan dan mengimplementasikan program-program pengembangan karir yang efektif sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya.

#### **2) Pengaruh Komitmen Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel komitmen karyawan (X2) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu, Riau. Hasil uji statistik  $t$  menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $2.762 >$  nilai  $t_{tabel}$  1.993, dengan nilai signifikansi



sebesar  $0.007 < 0.05$ , menunjukkan bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi juga kinerja karyawan yang dihasilkan.

Dukungan untuk temuan ini juga ditemukan dalam penelitian oleh Damayanti *dkk.* (2022), yang menekankan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat cenderung lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga penting bagi manajemen Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu, Riau, untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan. Hal ini termasuk penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, kesempatan pengembangan karir yang jelas, dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Dengan demikian, meningkatkan komitmen kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, dan pada gilirannya, akan memberikan dampak positif bagi keseluruhan kinerja organisasi (Ayuni dan Khoirunnisa, 2021; Heras-Rosas *et al.*, 2021).

### **3) Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Komitmen Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu, Riau, merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan di lingkungan rumah sakit tersebut. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, terdapat temuan signifikan terkait hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Perihal pengembangan karir (X1), nilai koefisien regresi sebesar 0.284 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam variabel tersebut akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.284. Artinya, kebijakan dan program pengembangan karir yang efektif dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

Sementara untuk komitmen karyawan (X2), nilai koefisien regresi sebesar 0.272 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.272. Ini menandakan bahwa tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Dalam analisis bersama-sama, pengembangan karir dan komitmen karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit tersebut, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji statistik F. Dengan demikian, kebijakan dan program yang mendukung

pengembangan karir serta meningkatkan tingkat komitmen karyawan dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Temuan ini didukung oleh Komara dan Rhamadhania (2023), yang menekankan pentingnya perhatian terhadap pengembangan karir karyawan agar kinerja tetap optimal. Damayanti *dkk.* (2022) juga menegaskan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Dalam konteks praktis, temuan ini menyoroti pentingnya perhatian manajemen rumah sakit terhadap pengembangan karir dan komitmen karyawan sebagai upaya meningkatkan kualitas layanan dan mencapai tujuan organisasi (Liana, 2018). Temuan ini juga dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan dan program yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit tersebut, seperti program pelatihan, komunikasi yang lebih baik, dan pemberian insentif yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

## **5. KETERBATASAN DAN AGENDA PENELITIAN MENDATANG**

Berdasarkan pengalaman langsung selama proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya. Salah satunya adalah adanya kekurangan dalam penelitian ini yang membutuhkan saran dan perbaikan. Selama pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya karena perbedaan dalam pemikiran, asumsi, pemahaman, dan faktor lainnya. Misalnya, ada kemungkinan adanya bias dalam tanggapan yang diberikan. Selain itu, terdapat keterbatasan dalam jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lainnya untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan akurat. Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

## **6. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diperoleh beberapa kesimpulan dan implikasi, yakni sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan Karir (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama indikator pelatihan.

2. Variabel Komitmen Karyawan (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam keinginan berusaha bersungguh-sungguh atas nama perusahaan.
3. Secara simultan, Pengembangan Karir (X1) dan Komitmen Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu Provinsi Riau.

Temuan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komitmen karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu Provinsi Riau. Program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara komitmen karyawan, terutama dalam keinginan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama perusahaan, juga berdampak positif. Pentingnya integrasi antara pengembangan karir dan komitmen karyawan dalam meningkatkan kinerja menekankan perlunya manajemen untuk memperkuat program pengembangan karir dan membangun hubungan yang mendalam dengan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311-318.
- Alam, A. N. H., Jufri, M., & Asri, A. (2018). Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi PT. Perkebunan Nusantara. *Jurnal Psikologi Talenta*, 3(2) 75-85, doi:10.26858/talenta.v3i2.6540
- Andaryansu, P., Zefriyenni, Z., & Lusiana, L. (2022). The Effect of Career Development and Training on Employee Performance with Compensation As An Intervening Variable At PT. Nagari Bank. *Eduvest-Journal Univers. Stud*, 2(12) 2553–2570.
- Aryansyah, I. & Setyanti Kusumaputri, E. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas*, 10(1), 76-86.
- Ayuni, A. Q., Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(1), 84-98.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

- Balbed, A., & Sintaasih, D., K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7).
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Damayanti, A., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 191-200.
- Dewi, K. E., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7836-7862.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heras-Rosas, C. D. L., Herrera, J., & Rodríguez-Fernández, M. (2021). Organisational Commitment in Healthcare Systems: A Bibliometric Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(2271), 1-21.
- Hidayat, A. A., Sugiharjo, J. R., & Parashakti, D. R. (2019). *Mengelola Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Wahana Resolusi.
- Ilahi, D. K., Arik, M. D. M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 31–39.
- Indrayani, I., Nurhatsiyah, N., Damsar, D. and Wibisono, C. (2024), "How does millennial employee job satisfaction affect performance?", *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, Vol. 14 No. 1, pp. 22-40. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2023-0004>
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i9.2466>
- Joko, Tri. Munir, Razak. Fattah, Nur. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*. Vol 2 No, 2.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Katidijan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnayardi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429-446.
- Khaerul, U. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Komara, E., & Rhamadhania, T. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan*, 09(02), 175-192.
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)* Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.
- Liana, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(1), 26-31.
- Lubis, J., & Indra, J. (2021) *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: Pusdikra Mitra Jaya.
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi. Terhadap Kinerja Karyawan. *I(1)*, 9–25.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, S., & Lestari, A. S. D. (2020). Kinerja dipengaruhi komitmen dan dampaknya terhadap promosi karyawan. *Forum Ekonomi*, 22(1), 61-75.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Rivai., Veithzal., & Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- 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 Akbar Juara*, Vol. 2, No. 3.
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 294–311.
- Siti, K. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, *Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 667-679.

- Sudaryo, Y., Aribowo A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudiro, A. (2023). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryadi., Dupri, M. D., & Indrihardianti. (2023). Peranan Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 3(3), 540-549.
- Suwandi, S., (2016). Analisis Studi Pengelolaan Guru SMK dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 23(1).
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3, Nomor 2.
- Tamalika, T. (2017). Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karyatama Saviera Palembang. *Jurnal Desimilasi Teknologi*, 5(2), 85-172.
- Tupti, Z., Simarmata, K.S., Arif, M. (2022) Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161-176.
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka.