

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH**

Rivan Aditya Saputra¹, Anik Herminingsih²

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana,
Jakarta, Indonesia**

Email : rivanadityaas@gmail.com, anik_herminingsih@mercubuana.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational justice, career development, and work commitment on employee performance at the Ministry of Primary and Secondary Education. The population in this study was 61. The sample taken by the researcher was 61 employees of the Ministry of Primary and Secondary Education. The sampling technique used was Saturated Sampling. The data collection method used a survey method, with a questionnaire as the research instrument. This study used validity and reliability tests to ensure the research instrument was suitable for use. Furthermore, classical assumption tests were carried out consisting of normality tests, Kolmogorov-Smirnov, multicollinearity, heteroscedasticity, p-p plot standardized residual regression, T test and R-square. Data processing used SPSS 27. The results of the study showed that partially Career Development had a significant effect on Employee Performance, while Organizational Justice and Work Commitment did not have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Organizational Justice, Career Development, Work Commitment, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, pengembangan karir, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Populasi dalam penelitian ini adalah 61. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah 61 pegawai Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji *validitas* dan uji *reliabilitas* untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji *normalitas*, *kolmogorov-smirnov*, *multikolinearitas*, *heteroskedastisitas*, *p-p plot of regression standardized residual*, uji T dan *R-square*. Pengolahan data menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Keadilan Organisasi dan Komitmen Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Keadilan Organisasi, Pengembangan Karir, Komitmen Kerja, Kinerja Pegawai.*

Article history

Received : Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang

semakin ketat, kualitas SDM menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. SDM yang kompeten, produktif, dan memiliki motivasi tinggi akan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Perkembangan teknologi dan informasi yang pesat menuntut setiap organisasi untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis, SDM juga harus memiliki keterampilan non-teknis seperti keadilan organisasi, kerja sama tim, serta kemampuan dalam memecahkan masalah. Menurut (Khaeruman *et al.*, 2021) SDM juga tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi

Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan, dan tanpanya, suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berhasil dan visi, misi, dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sebagaimana dinyatakan oleh (Kristanto *et al.*, 2024) Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi atau perusahaan mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Penelitian mengenai SDM menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor yang berpengaruh, organisasi dapat mengambil langkah strategis dalam meningkatkan kualitas SDM sehingga mampu bersaing di era modern ini.

Menurut (Nurfani *et al.*, 2024) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencakup kemampuan, ketekunan, kemandirian, dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam batas waktu yang ditetapkan secara hukum dan tidak melanggar hukum. (Ramli & Soelton, 2018) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Kinerja juga dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dan hasil wawancara dengan Bapak Irwan Saputra selaku pelaksana teknis program di Perusahaan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Beasiswa Pendidikan Tinggi yang bertempat di JL. Jendral Sudirman, Senayan Kec. Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10270 Gedung C Lantai 3. Penelitian ini bertujuan agar perusahaan dapat terus bisa berkembang dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Karena dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi dalam diri setiap pegawai, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai secara lebih objektif, diperlukan data penilaian kinerja yang menggambarkan tingkat prestasi kerja pegawai dalam beberapa periode terakhir. Penilaian kinerja ini penting sebagai dasar dalam mengevaluasi sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Pramudya *et al.*, 2023) dalam Sutedjo dan Mangkunegara (2018) Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi dalam hal output kuantitatif dan kualitatif, fleksibilitas, kreativitas, kepercayaan, atau hal lain yang diharapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut (Firdayanti *et al.*, 2024) kinerja adalah penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Fajri & Terza Rahman, 2021). Menurut (Mutiarra *et al.*, 2024) Kinerja pegawai sangat penting dalam

upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan/organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi kontribusinya terhadap instansi atau perusahaan, termasuk dalam hal hubungan karyawan. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan hasil yang memuaskan baik bagi pegawai maupun perusahaan (Ayu *et al.*, 2022).

Peneliti melakukan gap penelitian untuk membandingkan masalah penelitian Perusahaan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dengan penelitian sebelumnya. Tujuan dari gap penelitian ini adalah untuk mengembangkan temuan penelitian ini dari masalah sebelumnya, yang akan menghasilkan solusi yang diharapkan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

Keadilan Organisasi

Menurut (Rasyid *et al.*, 2024) Keadilan organisasi merupakan suatu bentuk perlakuan adil yang diberikan secara setara oleh organisasi kepada setiap individu karyawan, Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil cenderung lebih termotivasi, loyal, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Sedangkan menurut (Sudibjo & Ananta, 2021) dalam Keadilan organisasi dipersepsikan sebagai tingkatan perasaan individu saat diperlakukan sama oleh organisasi tempat individu tersebut bekerja, dalam hal ini persepsi keadilan yang dirasakan karyawan (Gibson *et al.*, 2012).

Pengembangan Karir

Menurut (Reni Razmayanti & Fajar Kusuma, 2024) dalam (Komang, 2014), pengembangan karier adalah perbaikan pribadi yang dilakukan individu untuk mencapai rencana kariernya, dan perbaikan yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk mencapai suatu rencana kerja yang sesuai dengan organisasi. Sedangkan menurut (Septiana *et al.*, 2024) dalam (Mangkunegara, 2016) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Komitmen

Menurut (Irfan *et al.*, 2024) dalam (Emron, *et al.*, 2017) Komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan komitmen untuk meningkatkan prestasi. Sedangkan menurut (Herman Jelatu & Kasmiati, 2024) dalam (Luthans, 2012), mengemukakan bahwa komitmen merupakan bagian dari roda atmosfer sebagai penggerak dalam berbisnis dan sangat mempunyai nilai positif dalam perusahaan, dimana ketika komitmen terkoordinasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang bagus pula. Sedangkan menurut (Al Akbar & Sukarno, 2023) Komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Kinerja

Menurut (Pramudya *et al.*, 2023) dalam Sutedjo dan Mangkunegara (2018) Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi dalam hal output kuantitatif dan kualitatif, fleksibilitas, kreativitas, kepercayaan, atau hal lain yang diharapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut (Firdayanti *et al.*, 2024) kinerja adalah penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Fajri & Terza Rahman, 2021).

3. Metodologi Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penulis mengidentifikasi fenomena-fenomena yang terjadi di tempat yang akan dijadikan lokasi penelitian yaitu pada Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang beralamat Jl. Jendral Sudirman, Senayan Kec. Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10270 Gedung C Lantai 13. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian sejak Agustus sampai Januari 2025.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei dan model kausal, yaitu desain penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2021). Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari keadilan organisasi (X_1), pengembangan karir (X_2), dan komitmen kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan analisis regresi linear ganda dengan bantuan program SPSS.

Pengumpulan data dilakukan satu kali dalam satu periode waktu tertentu (cross-sectional) melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Bagian Beasiswa Unggulan. Pendekatan cross-sectional digunakan karena penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran kondisi variabel pada satu waktu tertentu tanpa melakukan pengamatan berulang (Sekaran & Bougie, 2021).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka serta analisis data menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari keadilan organisasi, pengembangan karir, dan komitmen kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Sekaran & Bougie, 2021).

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil pada penelitian ini hanya berfokus kepada seluruh pegawai Perusahaan Pendidikan sebanyak 61 pegawai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengambilan sampel jenuh dengan menggunakan responden pegawai Perusahaan Pendidikan sebanyak 61 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Metode survei dipilih karena efektif untuk mengumpulkan data berupa persepsi, sikap, dan pendapat responden dalam jumlah yang relatif besar secara sistematis dan terstruktur (Sekaran & Bougie, 2021).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4. 1 Uji Normalitas (Sebelum Ditransformasi) Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.14024071
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.125
	Negative	-.177
Test Statistic		.177
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.000
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.000
	99% Confidence Interval	Lower Bound .000
		Upper Bound .000

Akibat data tidak normal maka dilakukan transformasi terhadap variabel. Berikut ini hasil uji normalitas setelah di tranfom

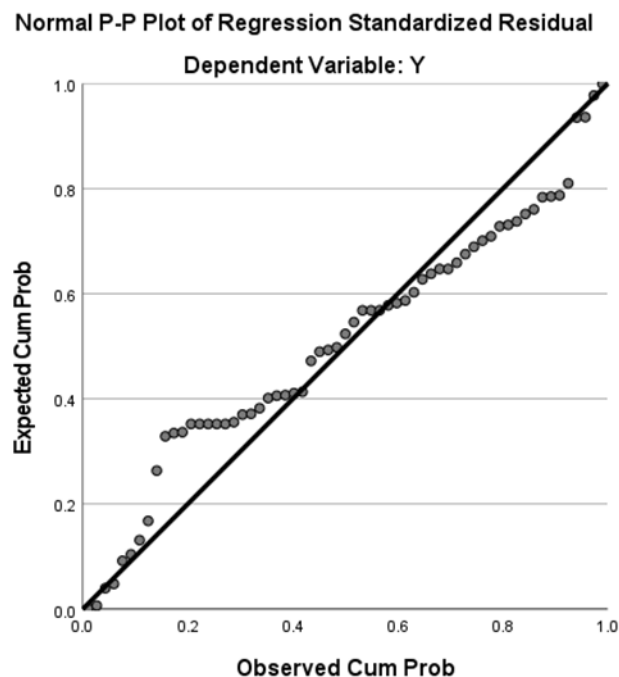
Tabel 4. 2. Sesudah Ditransformasi
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.31042757
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.095
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.181
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.111
	99% Confidence Interval	Lower Bound .103
		Upper Bound .119
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.		

Berdasarkan uji statistik dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal setelah di transformasi menggunakan transformasi data guna memperbaiki distribusi. Selain itu, dilakukan deteksi outlier menggunakan metode Z-score melalui fitur Casewise Diagnostics pada SPSS dengan batas $\pm 2,5$ standar deviasi. Penggunaan batas ini bertujuan untuk meningkatkan sensitivitas dalam mengidentifikasi data ekstrem yang berpotensi mempengaruhi distribusi data. Data yang teridentifikasi sebagai outlier kemudian dikeluarkan dari analisis.

Setelah dilakukan transformasi dan penghapusan outlier, uji normalitas kembali dilakukan. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,181 dan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,111, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual telah berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, faktor lain

yang dapat digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal, salah satunya dengan melihat grafik normal P-P Plot berikut:



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas - Normal Probability Plot

Gambar 4.1 menunjukkan adanya titik-titik (data) yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik - titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis grafik normal probability plot.

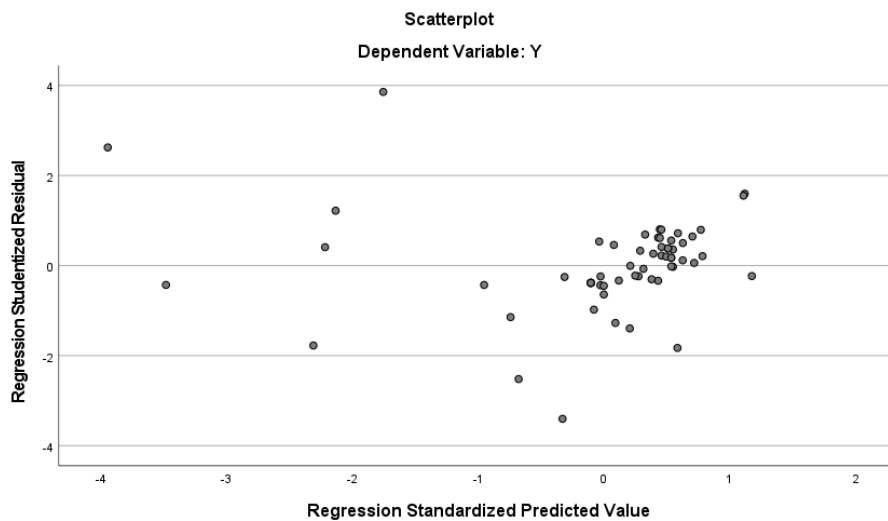
Uji Multikolineritas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.253	4.477		9.215	.000		
	KEADILAN ORGANISASI	-.169	.244	-.177	-.692	.492	.191	5.240
	PENGEMBANGAN KARIR	.213	.099	.436	2.156	.035	.306	3.272
	KOMITMEN KERJA	.298	.191	.310	1.560	.124	.315	3.171

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih dari 0,01 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterodesitas



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterodesitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dengan Regression Studentized Residual, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang.

Sebaran titik yang acak tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang sistematis antara nilai residual dengan nilai prediksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 4. 4 Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.253	4.477		9.215	.000
	KEADILAN ORGANISASI	-.169	.244	-.177	-.692	.492
	PENGEMBANGAN KARIR	.213	.099	.436	2.156	.035
	KOMITMEN KERJA	.298	.191	.310	1.560	.124

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 4. 5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.251	5.274
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, KEADILAN ORGANISASI				

Nilai R yang diperoleh adalah 0,537. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (Keadilan, Karir, dan Komitmen) dengan variabel dependen (Kinerja) berada pada kategori lemah.

Nilai R Square (Koefisien Determinasi):

Nilai R Square sebesar 0,288. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Keadilan Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 28,8%.

Adjusted R Square:

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,288 menunjukkan hasil yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel, sehingga memberikan gambaran yang lebih stabil untuk populasi.

Pembahasan

Pengaruh Keadilan Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Keadilan Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,492 > 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $-0,692$. Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $2,156$. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Pengaruh Komitmen Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil uji t menunjukkan bahwa Komitmen Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,124 > 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $1,560$. Hal ini berarti bahwa Komitmen Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Menurut penulis, dapat disimpulkan berdasarkan hasil analisis uji t, dapat disimpulkan bahwa hanya variabel Pengembangan Karir (X_2) yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan Keadilan Organisasi (X_1) dan Komitmen Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

5. Kesimpulan

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa: Keadilan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai signifikansi $0,492 > 0,05$. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Komitmen Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai signifikansi $0,124 > 0,05$.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,288, yang berarti bahwa 28,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Keadilan Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Kerja, sedangkan 71,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,01 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dan model layak untuk dianalisis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2023). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718-736. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900>
- [2] Ali, R. A. dan H. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Veranda Jakarta* 5(5), 1109-1118. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jafm.v5i5.1095>
- [3] Ardilla Koto, Z., Simbolon, P., & Hendrawan J Saragih, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270. <https://doi.org/10.36985/t01jvc02>
- [4] Arifin, Z., & Santoso, B. (2022). Pengaruh komitmen kerja terhadap loyalitas dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(2), 88-97.
- [5] Dini Imran, U. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 760-775. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.657>
- [6] Dwivedi, Y. K., et al. (2021). Setting the future of digital and social media marketing research. *International Journal of Information Management*, 59, 102168.
- [7] Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: BP Undip.
- [8] Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1-9.
- [9] Herman Jelatu, & Kasmiati. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada KantorPT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1), 49-59. <https://doi.org/10.69533/cskpep40>
- [10] Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66-75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- [11] Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- [12] Kristanto, Saragih, M., & Triyanti Purba, D. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55-66. <https://doi.org/10.36985/qn79b341>
- [13] Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384-401.
- [14] Marnis, P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [15] Meyer, J. P., Stanley, D. J., & Parfyonova, N. M. (2021). Employee commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103321.

- [16] Miranti, M., & Hikmah Perkasa, D. (2023b). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 35-52.
- [17] Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan kerja (K3) dan Burnout (Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1125-1138.
- [18] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- [19] Nugroho, A., & Gunawan, H. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112-120.
- [20] Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- [21] Pratama, R., & Widodo, S. (2022). Analisis regresi linear ganda dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 85-96.
- [22] Priyono, M. I., & Perkasa, D. H. (2024). Determinan Faktor Pengembangan Karir Karyawan: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Karakteristik Individu. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), Irfan-Priyono.
- [23] Rahmat Nofriyandri dan arif adrian, 2024. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di the BCC Hotel and Residence*. 4.
- [24] Ramadhan, F. A., Adriani, Z., & Chairunnisa, F. (2024). *Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan keadilan organisasi sebagai variabel moderasi (pada Hotel Pasterur Bandung)*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(2), 78-87. <https://doi.org/10.22437/jdm.v12i2.24983>
- [25] Rasyid, M. R., Sjahrudin, H., & ... (2024). Kontribusi Keadilan Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bina Bangsa ...*, 17(2), 1365-1374.
- [26] Sari, M., & Nugroho, A. (2023). Pengujian asumsi klasik pada model regresi menggunakan SPSS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 44-55.
- [27] Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Research Methods for Business* (8th ed.). Wiley.
- [28] Selviandry et al., 2024. (n.d.). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pagaralam. 14.
- [29] Sudibjo, N., & Ananta, A. S. (2021). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Keadilan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 16(2), 113-127. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i2.13818>
- [30] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [31] Thufailah, K. S., Muksin, A., Ruwaida, R., & Sentosa, E. (2025). *Variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 8(3), 163-172. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3.5282>