

ABSTRAK

Silvi Rahmadini (1178020229): Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variable mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan; 2) pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasi; 3) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; 4) pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variable mediasi.

Menurut Gaol (2014), pengembangan karier adalah suatu bentuk perubahan pribadi yang dilakukan oleh individu untuk dapat mencapai target dalam kariernya. Menurut Moorhead dan Griffin (2013), komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan dan sikap positif secara sadar akan perannya dalam organisasi. Rivai (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari sebuah pekerjaan. Karyawan yang memiliki kualitas berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, kinerja karyawan yang baik dapat menjadi acuan dan motivasi untuk karyawan lainnya

Penelitian ini dilakukan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai suatu fenomena. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yakni menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 karyawan sebagai responden. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi sederhana causal step dan uji sobel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} (7,561) > t_{tabel} (1,977)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dibuktikan dengan $t_{hitung} (10,502) > t_{tabel} (1,977)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} (12,981) > t_{tabel} (1,977)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Komitmen organisasi memediasi secara sempurna pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji sobel 8,147.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.