

Pengaruh *Training Development* dan *Career Development* terhadap *Employee Performance*: Peran Mediasi *Organizational Commitment*

Nurul 'Aini^{1*}, Fredianaika Istanti²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang

aini47766@gmail.com^{1*}, fredianaika@mail.unnes.ac.id²

Received 02 Maret 2026 | Revised 10 Maret 2026 | Accepted 11 Maret 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung *training development* dan *career development* terhadap *employee performance* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe *explanatory research*. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak sebanyak 166 pegawai. Sampel berjumlah 117 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan bantuan *SmartPLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *training development* dan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Selain itu, *organizational commitment* juga berpengaruh positif terhadap *employee performance* serta memediasi secara parsial hubungan antara *training development* dan *career development* terhadap *employee performance*. Pengaruh *training development* lebih dominan secara langsung terhadap kinerja, sedangkan *career development* lebih kuat melalui peningkatan *organizational commitment*. Temuan ini menegaskan pentingnya optimalisasi program pelatihan yang relevan dan pengembangan karier yang berkelanjutan guna meningkatkan komitmen serta kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Komitmen Organisasi; Pelatihan dan Pengembangan; Pengembangan Karier.

Abstract

This study aims to analyze the direct and indirect effects of training development and career development on employee performance with organizational commitment as a mediating variable. The research uses a quantitative approach with an explanatory research type. The research population consists of all 166 employees of the Demak Regency Trade, Cooperatives, and Small and Medium Enterprises Office. The sample consists of 117 respondents determined using the Slovin formula with a 5% error rate and simple random sampling technique. Data were collected through a questionnaire with a five-point Likert scale and analyzed using Partial Least Square-based Structural Equation Modeling (SEM-PLS) with the help of SmartPLS 4.0. The results of the study show that training development and career development have a positive and significant effect on employee performance. Additionally, organizational commitment also positively influences employee performance and partially mediates the relationship between training development and career development on employee performance. The influence of training development is greater than.

Keywords: *Employee Performance; Organizational Commitment; Training Development; Career Development.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen fundamental dalam organisasi karena berperan menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal (Muktamar & Sahibuddin, 2024). Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi, yang mencerminkan bahwa tingkat kompetensi sumber daya manusia berdampak pada kualitas output yang dihasilkan oleh organisasi (Komalasari et al., 2023). Selain itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia yang sistematis melalui pelatihan, pengembangan, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dan hasil kerja secara keseluruhan (Oktaviani et al., 2024).

Peningkatan kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai elemen yang mendukung optimalisasi kinerja secara keseluruhan. Organisasi dengan kinerja tinggi mampu bersaing dengan tetap menjaga kualitas dan integritas (Hasanah et al., 2025). Pencapaian efisiensi kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan performa dari organisasinya (Thahir et al., 2022). Dessler & Varrkey (2005) berpendapat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, pemberdayaan, motivasi, serta kompensasi yang sesuai. Dalam konteks tersebut, training development dan career development dipandang sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas pegawai.

Secara teoritis, hubungan antara training development, career development, dan employee performance dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial (social exchange theory) yang dikemukakan oleh Blau (1967). Teori ini menyatakan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan dan investasi kepada pegawai melalui training development dan career development, pegawai akan merespons dengan sikap positif, komitmen yang lebih tinggi, serta peningkatan kinerja. Dengan demikian, organizational commitment dipandang sebagai mekanisme penting yang berpotensi memediasi pengaruh training development dan career development terhadap employee performance.

Sejumlah penelitian menemukan bahwa training development dan career development berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance (Padmasiri et al., 2018; Sitepu et al., 2023; Naong et al., 2023; Wahyudi et al., 2022). Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan bahwa training development maupun career development tidak berpengaruh signifikan, bahkan cenderung negatif, yang disebabkan oleh ketidaksesuaian materi pelatihan, keterbatasan peluang karier, serta lemahnya evaluasi dan tindak lanjut program pengembangan sumber daya manusia (Nerowati et al., 2018; Khaerani et al., 2022; Gebrehiwot & Elantheraiyan, 2023; Kosali et al., 2023). Inkonsistensi hasil ini juga terjadi pada peran organizational commitment sebagai variabel mediasi, di mana sebagian penelitian menyatakan organizational commitment mampu memediasi hubungan antar variabel tersebut (Hilimi et al., 2020; Purnawati et al., 2021; Darmawan et al., 2021; Hendrawan & Wahyuni, 2016) sementara penelitian lain menemukan sebaliknya (Sutono & Hidayat, 2023; Rawashdeh & Tamimi, 2020; Rijanti, 2025; Yuesti & Adnyana, 2022). Fenomena empiris terkait permasalahan tersebut juga terjadi pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Demak. Berikut hasil observasi awal yang hasilnya dapat dilihat secara detail pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Penilaian AKIP Dindangkop UKM Tahun 2022-2024

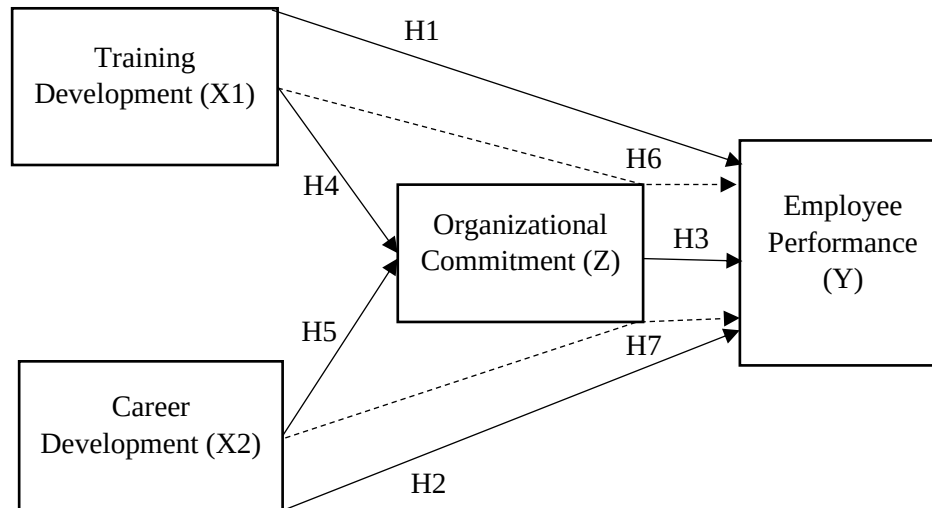
No	Komponen yang Dinilai	Target Bobot	Nilai Tahun 2022	Nilai Tahun 2023	Nilai Tahun 2024
1.	Perencanaan Kinerja	30%	22,20%	23,10%	22,20%
2.	Pengukuran Kinerja	30%	25,20%	25,50%	25,50%
3.	Pelaporan Kinerja	15%	11,10%	11,25%	12,30%
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,75%	21,25%	21,25%
Nilai Hasil Evaluasi		100%	79,26%	81,11%	81,26%

Sumber: Dinas Perdagangan Kabupaten Demak

Berdasarkan hasil penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP) periode 2022–2024, kinerja instansi menunjukkan fluktuasi dan belum mencapai hasil yang optimal, khususnya pada komponen perencanaan kinerja. Selain itu, hasil observasi dan wawancara awal mengungkapkan masih adanya permasalahan disiplin kerja, keterlambatan kehadiran pegawai, serta rendahnya keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, pelaksanaan training development dan career development masih

terbatas dan belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan employee performance. Berdasarkan kesenjangan antara teori, hasil penelitian terdahulu, dan fenomena empiris tersebut, maka penelitian ini menggambarkan hubungan antara training development dan career development terhadap employee performance dengan organizational commitment sebagai variabel mediasi.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Training Development memiliki efek positif yang signifikan terhadap employee performance.
- H2: Career Development memiliki efek positif yang signifikan terhadap employee performance.
- H3: Organizational commitment memiliki efek positif yang signifikan terhadap employee performance.
- H4: Training development memiliki efek positif yang signifikan terhadap organizational commitment.
- H5: Career development memiliki efek positif yang signifikan terhadap organizational commitment.
- H6: Training development memiliki efek positif yang signifikan terhadap employee performance melalui organizational commitment.
- H7: Career development memiliki efek positif yang signifikan terhadap employee performance melalui organizational commitment.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* guna menganalisis pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung training development dan career development terhadap employee performance dengan mempertimbangkan pengaruh mediasi organizational commitment (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah, Kabupaten Demak yang berjumlah 166 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05). Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel apabila jumlah populasi diketahui secara pasti. Dengan populasi (N) sebanyak 166 pegawai dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5% maka ukuran sampel (n) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 117 pegawai.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner cetak (kertas) yang digunakan di lingkungan kantor dinas dan di luar kantor area wilayah pasar. Instrumen penelitian dirancang dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yang berkisar dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”, untuk

mengukur variabel penelitian training development, career development, organizational commitment dan employee performance. Selain data primer berupa kuesioner penelitian, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa jurnal, laporan instansi pemerintahan dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Penelitian ini menerapkan teknik analisis data, yaitu analisis jalur. Analisis jalur dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan teknik Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0 PLS digunakan untuk memprediksi hubungan antar konstruk dan menjelaskan hubungan teoritis antar konstruk tersebut. Analisis jalur menggunakan model PLS, yang terdiri dari dua bagian, yaitu outer model (model pengukuran) dan inner model (model struktural). Model luar diuji dengan kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE), reliabilitas komposit, dan Cronbach's Alpha untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen. Selain itu, model dalam dievaluasi dengan melihat koefisiensi determinasi uji (R^2), Efek Size (F^2), Predictive relevance (Q^2), dan signifikansi hubungan antar variabel menggunakan metode bootstrapping dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$. Tabel 2. menyajikan pengukuran variabel penelitian, termasuk semua item pengukuran, dan berfungsi sebagai referensi utama untuk proses pengumpulan data.

Tabel 2. Indikator Pengukuran Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Pengukuran	Sumber
Training Development (X1)	Continuous Training	TD1	Saya mendapatkan pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kinerja.	(Hosen et al., 2024)
	Extensive Training	TD2	Saya menerima pelatihan yang ekstensif sebelum memulai bekerja.	
	Training according to needs	TD3	Saya menerima pelatihan sesuai dengan kebutuhan untuk mengembangkan keahlian.	
	Training to handle complaints	TD4	Saya dilatih untuk menangani keluhan dan membantu menyelesaikannya.	
	Training to solve problems	TD5	Saya menerima pelatihan untuk pemecahan masalah.	
Career Development (X2)	Resourceful	CD1	Karier saya memungkinkan saya untuk memiliki standar hidup yang baik.	(Chin et al., 2022)
		CD2	Karier saya membuat saya merasa bahagia karena saya menggunakan sumber daya saya dengan baik.	
		CD3	Karier saya membuat saya merasa memiliki masa depan yang cerah.	
	Flexible	CD4	Karier saya memungkinkan saya untuk mencari peluang baru.	
		CD5	Karier saya memungkinkan saya untuk terus belajar hal-hal baru.	
		CD6	Karier saya memberi saya banyak fleksibilitas.	
	Renewable	CD7	Karier saya memberi saya kesempatan untuk memperbarui keterampilan saya.	
		CD8	Karier saya memberi saya kesempatan untuk menilai kembali kemampuan saya.	
		CD9	Karier saya memungkinkan saya untuk mengubah citra atau memposisikan ulang diri saya.	
	Integrative	CD10	Karier saya memungkinkan saya untuk mengintegrasikan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber.	

Organizational Commitment (Z)	Affective Commitment	CD11	Karier saya memungkinkan saya untuk mengevaluasi secara kritis informasi yang diperoleh dari berbagai sumber.	(Hosen et al., 2024)
		CD12	Karier saya membangun kemampuan saya untuk menyerap informasi dan pengetahuan.	
		OC1	Saya merasa bahwa organisasi menganggap masalah pegawai sebagai masalahnya sendiri.	
		OC2	Saya merasa bahwa organisasi seperti keluarga besar, dimana saya menjadi bagian di dalamnya.	
		OC3	Saya merasa bahwa saya memiliki ikatan emosional dengan organisasi.	
	Continuance Commitment	OC4	Menurut saya, pegawai sangat penting bagi organisasi.	
		OC5	Menurut saya, salah satu konsekuensi negatif dari keluarnya pegawai adalah kurangnya alternatif yang tersedia sebagai organisasi.	
	Normative Commitment	OC6	Menurut saya, organisasi merasa berkewajiban secara moral untuk mempertahankan pegawai yang ada saat ini.	
		OC7	Menurut saya, organisasi tidak akan mencatat pegawai karena merasa tidak adil untuk melakukan hal tersebut, meskipun hal tersebut menguntungkan organisasi.	
Employee Performance (Y)	Task Performance	EP1	Saya memiliki kemampuan dalam merencanakan pekerjaan sehingga dapat diselesaikan secara tepat waktu.	(Koopmans, 2015)
		EP2	Saya selalu mengingat target pekerjaan yang harus dicapai.	
		EP3	Saya mampu menentukan skala prioritas dalam melaksanakan pekerjaan.	
		EP4	Saya dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.	
		EP5	Saya memiliki kemampuan mengelola waktu kerja dengan baik.	
	Contextual Performance	EP6	Saya mengambil inisiatif untuk memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.	
		EP7	Saya bersedia menerima dan mengerjakan tugas-tugas yang bersifat menantang.	
		EP8	Saya berupaya memperbarui pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	
		EP9	Saya berusaha meningkatkan keterampilan yang mendukung pekerjaan saya.	
		EP10	Saya mampu menemukan solusi yang inovatif ketika menghadapi permasalahan baru.	
		EP11	Saya bersedia memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan.	
		EP12	Saya secara aktif mencari tantangan baru dalam pelaksanaan pekerjaan.	
		EP13	Saya terlibat secara aktif dalam rapat atau pertemuan kerja.	
	Counter Productive Work Behavior	EP14	Saya sering mengeluhkan masalah-masalah kecil yang muncul dalam pekerjaan.	
		EP15	Saya cenderung melebih-lebihkan permasalahan yang terjadi di tempat kerja.	

EP16	Saya lebih sering memandang sisi negatif dibandingkan sisi positif di lingkungan kerja.
EP17	Saya membicarakan hal-hal negatif terkait pekerjaan kepada rekan kerja.
EP18	Saya menyampaikan hal-hal negatif tentang pekerjaan kepada pihak di luar tempat kerja.

Sumber: Data yang diproses oleh penulis, 2026

HASIL dan PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, unit kerja, masa kerja. Distribusi responden ditampilkan dalam bentuk frekuensi dan persentase. Informasi ini digunakan sebagai dasar dalam menafsirkan hasil analisis serta untuk memahami keterkaitan antara karakteristik responden dengan variabel penelitian. Uraian karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	1.Laki-laki	92	78,6%
	2.Perempuan	25	21,4%
Usia	1.<25 tahun	15	12,8%
	2. 26-30 tahun	45	38,5%
	3. 31-40 tahun	32	27,4%
	4. 41-50 tahun	18	15,4%
	5. >50 tahun	7	6,0%
Pendidikan Terakhir	1.SMP/ sederajat	16	13,7%
	2. SMA/ sederajat	29	24,8%
	3. Diploma	10	8,5%
	4.Sarjana (S1)	55	47,0%
	5. Magister (S2)	5	4,3%
	6. Doktoral (S3)	2	1,7%
Unit Kerja	1.Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Demak	1	0,9%
	2. Sekretariat	16	13,7%
	3. Bidang Pengelolaan Pasar	12	10,3%
	4. Bidang Perdagangan	7	6,0%
	5. Bidang Koperasi UMKM	13	11,1%
	6. Metrologi	10	8,5%
	7. Pasar Daerah Wilayah I	18	15,4%
	8. Pasar Daerah Wilayah II	15	12,8%
	9. Pasar Daerah Wilayah III	10	8,5%
	10. Pasar Daerah Wilayah IV	9	7,7%
	11. Pasar Daerah Wilayah V	6	5,1%
Masa Kerja	1.1-5 tahun	48	41,0%
	2. 6-10 tahun	39	33,3%
	3. 11-15 tahun	9	7,7%
	4. 16-20 tahun	15	12,8%
	5. >20 tahun	6	5,1%

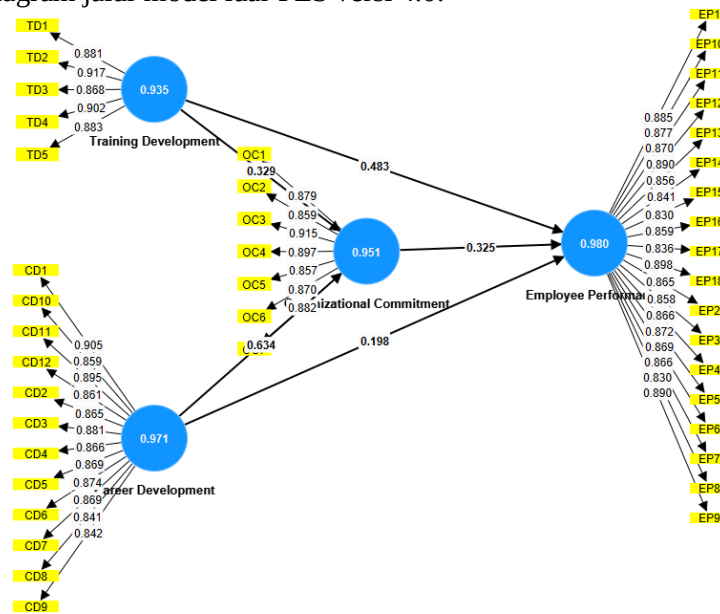
Sumber: Data yang diproses oleh penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Dari sisi usia, responden didominasi oleh kelompok usia produktif, terutama usia 26–30 dan 31–40 tahun. Tingkat pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah Sarjana (S1). Dilihat dari unit kerja, responden tersebar di berbagai bagian, dengan jumlah terbesar berasal dari unit pasar daerah, yang mencerminkan karakteristik organisasi yang berorientasi pada pelayanan pasar. Sementara itu, dari sisi masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1–5 tahun dan 6–10 tahun, yang mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan berada pada

tahap awal hingga menengah dalam perjalanan karier mereka. Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan keberagaman yang memadai dan relevan untuk mendukung analisis variabel penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Penelitian ini memanfaatkan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, serta melakukan pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian. Pengolahan data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) versi 4.0. Metode SEM berbasis digunakan menilai Model Luar dan mengevaluasi reliabilitas konstruk variabel dalam model analisis. Gambar 2. Dibawah ini adalah diagram jalur model luar PLS versi 4.0.



Gambar 2. Diagram jalur model luar PLS versi 4.0.

Hasil Uji Validitas

Validitas Konvergen

Indeks Validitas Konvergen dihitung menggunakan Faktor beban (Loadings Factor) dan Average Variance Extracted (AVE). Berdasarkan perhitungan, bahwa semua indikator sesuai persyaratan batas outer loadings >0,60. Artinya, data yang dikumpulkan valid dan terdapat validitas konvergen baik pada seluruh data.

Tabel 4. Outer Loadings Value

	Employee Performance	Training Development	Career Development	Organizational Commitment	Category
EP1	0,885				Valid
EP2	0,865				Valid
EP3	0,858				Valid
EP4	0,866				Valid
EP5	0,872				Valid
EP6	0,869				Valid
EP7	0,866				Valid
EP8	0,830				Valid
EP9	0,890				Valid
EP10	0,877				Valid
EP11	0,870				Valid
EP12	0,890				Valid
EP13	0,856				Valid

	Employee Performance	Training Development	Career Development	Organizational Commitment	Category
EP14	0,841				Valid
EP15	0,830				Valid
EP16	0,859				Valid
EP17	0,836				Valid
EP18	0,898				Valid
TD1		0,881			Valid
TD2		0,917			Valid
TD3		0,868			Valid
TD4		0,902			Valid
TD5		0,883			Valid
CD1			0,905		Valid
CD2			0,865		Valid
CD3			0,881		Valid
CD4			0,866		Valid
CD5			0,869		Valid
CD6			0,874		Valid
CD7			0,869		Valid
CD8			0,841		Valid
CD9			0,842		Valid
CD10			0,859		Valid
CD11			0,859		Valid
CD12			0,861		Valid
OC1				0,879	Valid
OC2				0,859	Valid
OC3				0,915	Valid
OC4				0,897	Valid
OC5				0,857	Valid
OC6				0,870	Valid
OC7				0,882	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (Data primer diolah, 2026)

Selanjutnya, Tabel 5. menyajikan hasil tabulasi AVE dan diketahui bahwa semua variabel sesuai dengan ketentuan batas nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel laten >0,50. Dengan demikian, model memiliki kandungan varians yang berbeda.

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE) Value

Variabel	AVE
Employee Performance	0,747
Training Development	0,793
Career Development	0,755
Organizational Commitment	0,774

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (Data primer diolah, 2026)

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas Diskriminan digunakan untuk mengukur tingkat Validitas konstruk berdasarkan nilai cross loading dengan metode Fornell-Lacker.

Tabel 6. Fornell Lacker

Variabel	Career Development	Employee Performance	Organizational Commitment	Training Development
Career Development	0,869			
Employee Performance	0,958	0,865		
Organizational Commitment	0,943	0,959	0,880	
Training Development	0,937	0,970	0,924	0,890

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (Data primer diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji discriminant validity menggunakan kriteria Fornell-Larcker, nilai akar AVE pada masing-masing konstruk yaitu Career Development (0,869), Employee Performance (0,865), Organizational Commitment (0,880), dan Training Development (0,890). Nilai tersebut berada pada posisi diagonal tabel dan dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan menurut Fornell-Larcker.

Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketetapan, akurasi, dan konsistensi instrumen saat mengukur konstruk variabel (Ghozali & Latan, 2015). SmartPLS 4.0 Menggunakan nilai reliabilitas cronbach's alpha dan gabungan untuk mengevaluasi reliabilitasnya. Menurut Ghozali et. al (2015), variabel dianggap reliabel jika nilai reliabilitasnya $> 0,70$. Nilai reliabilitas komposit dan cronbach's alpha untuk masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,70$, artinya menunjukkan bahwa konstruk yang digunakan tidak hanya memiliki reliabilitas, tetapi juga akurasi, konsistensi, dan ketepatan. Nilai composite reliability dan cronbach's alpha untuk penelitian ini disajikan dibawah ini

Tabel 7. Cronbach's Alpha and Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Description
Employee Performance	0,971	0,974	Reliabel
Training Development	0,980	0,982	Reliabel
Career Development	0,951	0,960	Reliabel
Organizational Commitment	0,935	0,950	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (Data primer diolah, 2026)

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

R-Square

Hasil nilai koefisien determinasi (R-Square) penelitian ini terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. R-Square

Variabel	R ²	Adjusted R-Square
Employee Performance	0,971	0,970
Organizational Commitment	0,903	0,901

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (Data primer diolah, 2026)

Nilai koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini menunjukkan bahwa konstruk Employee Performance dapat dijelaskan sebesar 97,1% oleh konstruk prediktor dalam model, sedangkan Organizational Commitment sebesar 90,3%. Nilai R² yang tinggi ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat. Namun, karena penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan instrumen valid dan reliabel, serta jumlah indikator memadai, nilai tinggi ini tidak secara otomatis mencerminkan korelasi kuat antara konstruk prediktor dan konstruk dependen dalam konteks penelitian ini.

Effect Size (F-Square)

Nilai pengujian Effect Size dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 9. Effect Size

Variabel	Employee Performance	Organizational Commitment
Training Development	0,858	0,135
Career Development	0,109	0,502
Employee Performance		
Organizational Commitment	0,354	

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (Data primer diolah, 2026)

Berdasarkan dari tabel 9 di atas menjelaskan bahwa effect size penelitian ini memiliki rata-rata nilai sebesar 0,392. Sehingga dapat diketahui bahwa model memiliki effect size dengan kategori besar karena masuk kategori 0,35 (besar).

Relevansi Prediktif (Q^2)

Uji Q^2 dapat digunakan untuk menentukan tingkat besaran sifat prediktif model. Hasil pengujian Q -Square sebagai berikut:

Tabel 10. Relevansi Prediktif (Q^2)

Variable	Q^2
Employee Performance	0,960
Organizational Commitment	0,902

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (Data primer diolah, 2026)

Menurut perhitungan nilai Q^2 pada tabel 10, dapat disimpulkan bahwa variabel employee performance memiliki nilai Q^2 sebesar 0,960 dan variabel organizational commitment memiliki nilai Q^2 sebesar 0,902. Kedua Variabel memiliki nilai $Q^2 > 0,35$ hasil analisis menegaskan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki kemampuan prediktif yang kuat.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* lebih besar daripada nilai *t* tabel. Pada penelitian ini digunakan tingkat signifikansi sebesar 5%, dengan nilai *t* tabel sebesar 1,656. Selain itu, signifikansi pengaruh juga dapat ditentukan berdasarkan nilai *p-value*. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, hipotesis alternatif diterima apabila nilai *p-value* $< 0,05$, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai *p-value* $> 0,05$, maka hipotesis alternatif ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen (Hair et al., 2021).

Tabel 11. Hypothesis Testing Result

Variabel	Original Sample (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Value	Deskripsi
Training Development → Employee Performance	0,483	7,992	0,000	Diterima
Career Development → Employee Performance	0,198	3,047	0,002	Diterima
Organizational Commitment → Employee Performance	0,325	5,871	0,000	Diterima
Training Development → Organizational Commitment	0,329	3,730	0,000	Diterima
Career Development → Organizational Commitment	0,634	7,145	0,000	Diterima
Training Development → Organizational Commitment → Employee Performance	0,107	2,935	0,003	Diterima
Career Development → Organizational Commitment → Employee Performance	0,206	4,907	0,000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (Data primer diolah, 2026)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai T-Statistic yang lebih besar dari 1,656 serta P-Value yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Training Development terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa training development berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Demak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini mendukung Social Exchange Theory, yang menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan melalui program pengembangan kompetensi, pegawai akan merespons dengan meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Dalam konteks ini, pelatihan dipersepsikan sebagai bentuk investasi organisasi terhadap pegawai yang mendorong peningkatan kinerja. Secara praktis, organisasi perlu mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan

penelitian Dustiawatul Hasanah (2024), Okikiola & Oluwayimika (2022), Naong et al. (2023), Na-Nan & Sanamthong (2020), Achackzai et al. (2024) yang menyatakan training development memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee performance.

Pengaruh Career Development terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa career development berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Demak. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai karena mereka memiliki peluang yang jelas untuk berkembang dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan Social Exchange Theory, yang menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan berupa pengembangan karier, pegawai akan merespons dengan meningkatkan kontribusi dan kinerja mereka sebagai bentuk timbal balik terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Hosen et al. (2024), Sitepu et al. (2023), Agustina (2022), Setyawati et al. (2022) yang menyatakan career development memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee performance.

Pengaruh Organizational Commitment terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Demak. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa terikat dengan organisasi akan berupaya memberikan kontribusi terbaik demi mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siagian et al. (2023), Garibaldi & Riyanto (2023), Hidayat & Graha (2021) yang menyatakan organizational commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance.

Pengaruh Training Development terhadap Organizational Commitment

Hasil penelitian menunjukkan bahwa training development berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Demak. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterikatan dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Ketika organisasi memberikan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pegawai akan merasa dihargai dan didukung sehingga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia dapat memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryanarayana (2022), Shoaib et al. (2021), Hosen et al. (2024), Nandi et al. (2020) yang menyatakan training development berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment.

Pengaruh Career Development terhadap Organizational Commitment

Hasil penelitian menunjukkan bahwa career development berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Demak. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Ketika organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dan memperoleh jenjang karier yang jelas, pegawai akan merasa dihargai dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk tetap berkontribusi dalam organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan karier menjadi salah satu faktor penting dalam memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jasrol et al. (2022), Fitriandi (2015), Nandi et al. (2020), Khan et al. (2019) yang menyatakan career development berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment.

Pengaruh Training Development terhadap Employee Performance melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa training development berpengaruh terhadap employee performance melalui organizational commitment sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Namun, pengaruh langsung training development terhadap employee performance lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui organizational commitment. Temuan ini sejalan dengan Social Exchange Theory, yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan dapat meningkatkan komitmen pegawai, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Hendrawan & Wahyuni (2016), Hosen et al. (2024) Hilimi et al. (2020) yang menunjukkan bahwa training development berpengaruh terhadap employee performance melalui organizational commitment.

Pengaruh Career development terhadap Employee Performance melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa career development berpengaruh terhadap employee performance melalui organizational commitment sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan karier tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini, pengaruh career development terhadap employee performance melalui organizational commitment lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya. Temuan ini mendukung Social Exchange Theory, yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi melalui peluang pengembangan karier dapat meningkatkan komitmen pegawai. Ketika organisasi menyediakan jalur karier yang jelas dan berkelanjutan, pegawai akan merasa dihargai sehingga terdorong untuk meningkatkan kontribusi dan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Darmawan et al. (2021), Laura Silaban et al. (2021), Yuesti & Adnyana (2022).

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa training development dan career development berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance pada pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Demak. Selain itu, organizational commitment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Penelitian ini juga menemukan bahwa training development dan career development berpengaruh positif terhadap organizational commitment, yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi melalui pengembangan kompetensi dan kejelasan karier dapat memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Lebih lanjut, organizational commitment berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara training development dan career development terhadap employee performance. Pengaruh training development terhadap employee performance lebih dominan secara langsung, sedangkan pengaruh career development lebih kuat melalui peningkatan organizational commitment.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Demak perlu mengoptimalkan program training development yang relevan dengan kebutuhan kerja serta menyediakan sistem career development yang jelas dan berkelanjutan guna meningkatkan organizational commitment dan employee performance secara optimal.

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang berpotensi mempengaruhi organizational commitment dan employee performance. Riset lanjutan dapat menggunakan metode *mixed methods*, serta melakukan studi komparatif atau longitudinal untuk memperkuat generalisasi dan kedalaman hasil penelitian.

Penghargaan

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Demak atas dukungan, fasilitasi, dan kerja sama yang diberikan sehingga Penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada universitas dan para pembimbing akademik. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah berperan serta dan memberikan bantuan hingga penelitian ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achackzai, N., Siddiq, P. A., & Khishkai, A. (2024). The Impact of Training on Employee's Performance: A Survey in the Ministry of Education, Afghanistan. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 11(3), 2349–2519.
- Agustina, L. (2022). The Effect of Career Development, Integrity, and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 12(2), 247–256.
- Blau, P. M. (1967). Exchange and power in social life. *Exchange and Power in Social Life*, 1–352. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Chin, T., Jawahar, I. M., & Li, G. (2022). *Development and Validation of a Career Sustainability Scale*. 49(4). <https://doi.org/10.1177/0894845321993234>
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Halal Food Sambel Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(3), 1937–1948.
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2005). *Human Resource Management (15th ed.)*. Pearson Education India.
- Dustiawatul Hasanah, R. P. S. (2024). Jurnal Mantik The influence of career development and work engagement on organization citizenship behavior mediated by organizational commitment. *Jurnal Mantik*, 7(4).
- Fitriandi, D. (2015). *Pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasional di PT PLN (Persero) Area Tasikmalaya*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Garibaldi, A., & Riyanto, S. (2023). The Effect of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Training on Protelindo Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as A Mediating Variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(4), 596–603.
- Gebrehiwot, G. D., & Elantheraiyan, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100567.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4(1), 35–46.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Sage Publications.
- Hasanah, D. M., Damayanti, F. D., & Fahlevi, M. Z. (2025). Perencanaan dan Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i2.3869>
- Hendrawan, Y. K., & Wahyuni, S. (2016). Pengaruh Pelatihan-Pengembangan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Journal of Business and Management)*, 16(1), 89–104.
- Hidayat, R., & Graha, A. N. (2021). The role of organizational commitment in employee performance. *2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020)*, 261–266.
- Hilimi, Z., Susita, D., & Kindangen, P. (2020). The effect of empowerment, training, compensation through organizational commitment on the performance of the financial management of the North Sulawesi Provincial Government. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 4(2), 1–10.
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Ismail, I. A., Alias, S. N., Abd Aziz, M. F., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1).
- Jasrol, M., Saputra, D., & Suyono, S. (2022). The effect of motivation and career development on



- organizational commitment at employees PT. XXX. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 1(5), 719–730.
- Khaerani, R., Febriyantoro, M. T., Suleman, D., Saputra, F., & Suyoto, Y. T. (2022). The Effect Of Competence, Training And Career Development On Employee Performance At Pt. Citibank. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(3), 71–79.
- Khan, M. A., Md Yusoff, R., Hussain, A., & Binti Ismail, F. (2019). The mediating effect of job satisfaction on the relationship of HR practices and employee job performance: Empirical evidence from higher education sector. *International Journal of Organizational Leadership*, 8, 78–94.
- Komalasari, H., Habe, H., & Ayu, M. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 97–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/feb.v3i1.2219>
- Koopmans, L. (2015). *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ): Instruction manual*. TNO Innovation for Life, Leiden, The Netherlands. August.
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Tirtayasa Ekonomika*, 18(2), 114–147.
- Laura Silaban, R., Wahyu Handaru, A., & Saptono, A. (2021). The International Journal of Social Sciences World Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The Internasional Journal of Social Sciences World*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5091470>
- Muktamar, A., & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandara Cendikia*, 2(7), 52–69.
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2020). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(1), 1–17.
- Nandi, V. T. N., Khan, S., Qureshi, M. A., & Ghias, S. (2020). Training & development, organizational commitment and turnover intentions in SMEs. *Market Forces*, 15(2), 24.
- Naong, M. N., Thomo, W. S., & Dzansi, L. W. (2023). Perceptions of the effects of Training and Development practices on employee performance: A case of Inyatsi Construction Company. *Journal of Contemporary Management*, 20(2), 123–144.
- Nerowati, N. W., Sitiari, N. W., & Sara, I. M. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture with Organizational Commitment Mediation on The Civil Servants' Performance at the Office of Public Works and Spatial Planning of Bali Province. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5(1), 58–63.
- Okikiola, L., & Oluwayimika, D. (2022). *Effect Of Training and Development Programs on Perceived Employees Job Performance in Selected Insurance Companies in Lagos State*. 3(2720).
- Oktaviani, R., Rakhmawati, F., & Sugiyarti, A. T. (2024). Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muhammadiyah Probolinggo Tahun 2024. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 16(2), 303–316.
- Padmasiri, D., Mahalekamge, G., & Mendis, M. V. S. (2018). *The Relationship between Training and Development and Employee Performance of Executive Level Employees in Apparel Organizations*. January.
- Purnawati, P., Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57–69. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1168>
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2020). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 191–207.
- Rijanti, T. (2025). *The Influence of Competence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable*. 3(2), 157–170.
- Setyawati, N. W., Pg, D. S. W., & Rianto, M. R. (2022). Career development, motivation and promotion on employee performance. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(9), 1957–1970.
- Shoaib, M., Abbas, Z., Yousaf, M., Zámečník, R., Ahmed, J., & Saqib, S. (2021). The role of GHRM

- practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1870798.
- Siagian, M. P. I., Siregar, Z. M., & Rambe, B. H. (2023). The Effect of Training on Employee Performance by Mediating Organizational Commitment and Motivation at the Labuhanbatu Youth and Sports Culture and Tourism Service. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 6(1), 254–269.
- Sitepu, D. K., Rafika, M., & Halim, A. (2023). The Effect of Work Experience, Training, Career Development, and Commitment on Employee Performance at Panai Hulu District Office Tanjung Sarang Elang. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(4), 542–550. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1595>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Alfabeta*.
- Suryanarayana, A. (2022). Perceived HRM Practices and Organizational Commitment in Nepali Banking Sector: Mediating Role of Person-Organization Fit. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 11(1), 1–29.
- Sutono, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1341–1345.
- Thahir, T., Indriyani, N., & Bunyamin, B. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 326–340.
- Wahyudi, A., Paryanti, A. B., Achyani, T., & Permana, R. (2022). The effect of training and development on employee performance at PT Daewon Electric Indonesia. *Jurnal Mantik*, 6(3).
- Yuesti, A., & Adnyana, I. D. (2022). The role of organizational commitment mediation on career development and employee performance. *Nexo Scientific Journal*, 35(01), 306–315.