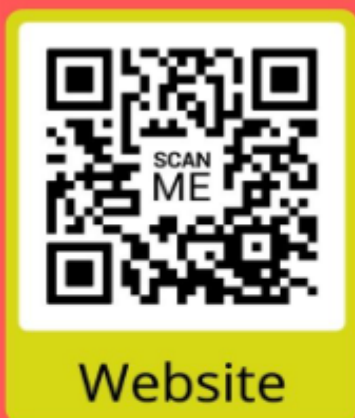


ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Employee Self Development and Work Performance in Organizational Context: Perkembangan Diri Karyawan dan Kinerja Kerja dalam Konteks Organisasi

Bima Rohmatan Aminin, dewiandriani@umsida.ac.id (*)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

Vera Firdaus, dewiandriani@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

Rifdah Abadiyah, dewiandriani@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Employee performance remains a central concern in organizational management. **Specific Background** Self-development is increasingly recognized as a key factor in shaping employee work outcomes. **Knowledge Gap** Empirical studies examining self-development and employee performance still show varied findings across organizational settings. **Aims** This study aims to examine the relationship between self-development and employee performance within the selected organizational context. **Results** Quantitative analysis indicates that self-development demonstrates a significant association with employee performance. **Novelty** This study provides contextual evidence of self-development within a specific organizational setting. **Implications** The findings offer practical insights for organizations in supporting employee development as part of performance management strategies.

Keywords:

Self-Development, Employee Performance, Work Motivation, Organizational Commitment, Human Resource Management

Key Findings Highlights:

Employee self-development shows measurable association with work outcomes.

Motivation and commitment align with performance patterns observed in the organization.

Development-oriented practices support sustainable employee performance.

Published date: 2025-11-11

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting pada persaingan industri global saat ini. Hal ini dapat dibuktikan bahwa unsur sumber daya manusia salah satu bagian paling penting bagi penyelenggaraan pemerintah setempat, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Fakta ini memiliki tantangan yang besar dalam menjalankan segala tugas beserta kegunaan lembaga dan untuk melaksanakan kemauan rakyat terhadap kinerja serta kesiapan aparaturnya negara dalam rangka mewujudkan transparansi birokrasi organisasi dan pembangunan yang sifatnya masive [1]. Kestabilan dalam peningkatan kinerja perusahaan diperlukan agar tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan maksimal, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap karyawan agar perusahaan mengetahui perkembangan dan komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaan bisa mencapai target kinerja dan karyawan dapat bekerja lebih produktif [2]. Dalam bidang tekstil/garment, perusahaan perlu meningkatkan kinerja yang sesuai dengan target, namun terkadang target perusahaan belum dapat tercapai karena faktor pengembangan diri dan komitmen kerja karyawan yang belum maksimal. Ada beberapa permasalahan yang terdapat di lapangan mulai minimnya pengetahuan mengenai spek produk, mesin yang digunakan, pengembangan penjualan dan berbagai hal yang lain, komitmen karyawan dituntut lebih agar setiap individu mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, karena hal ini akan berdampak pada hasil yang kurang maksimal pada perusahaan.

Dari keterbatasan sumber daya manusia inilah target pada divisi tertentu dapat mempengaruhi target *output* produk. Target-target yang tidak terpenuhi ini bisa terjadi juga karena kurangnya pengalaman, pengetahuan, skill kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam perusahaan, self development karyawan rendah yang dipengaruhi oleh faktor antara lain : ketertarikan mengikuti pelatihan/seminar/workshop yang cenderung tidak diminati, minat meningkatkan karir masih kurang, ikut serta dalam organisasi profesi masih rendah dan juga pimpinan perusahaan diharapkan memberi fasilitas pengembangan diri karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan karyawan baik itu *soft skill* maupun *hard skill* kegiatan ini dimaksudkan agar karyawan yang bekerja dapat maksimal dan meningkatkan produktivitas perusahaan [3].

PT Semoga Berkah Sukses Grup ialah perusahaan yang berbisnis di sektor industri *home living* dan berbagai produk garmen lainnya, perusahaan ini berada di Jl. No.109, Tlasi, Kec. Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Alat yang digunakan di perusahaan ini menggunakan mesin jahit digital yang kestabilan kualitas jahitannya terjamin, mesin QC yang melakukan pengontrolan setiap bahan baku yang baru masuk, guna memastikan kualitas bahan baku agar meminimalisir cacat sebelum produksi. Bisa membuat lebih dari 25 juta item barang, seperti bantal, guling, spre, bedcover, kasur, dan lainnya dari berbagai merek terkenal dalam satu tahun.

Untuk mencapai visi misi perusahaan sangat tergantung dari strategi pimpinan selaku pemilik pemangku kepentingan perusahaan. Tapi, fakta di lapangan yang terjadi bahwa kinerja karyawan sebagai pihak yang memiliki peran dalam keberlangsungan perusahaan masih belum maksimal terhadap hasil yang diinginkan, hal tersebut dikarenakan belum maksimalnya kinerja karyawan dari beberapa faktor, diantaranya pengembangan diri, komitmen dan motivasi kerja. Seorang pimpinan perusahaan tidak hanya mengubah organisasi, namun juga mampu mengubah mayoritas karyawan menjadi faham dan menjalankan visi misi perusahaan. Selain itu gaya kepemimpinan yang merupakan hal penting untuk menentukan kinerja karyawan, selain itu ada faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan yaitu motivasi kerja [1].

Komitmen kerja merupakan individu yang berkeinginan kuat menjadi seseorang yang disiplin akan rasa percaya dan menerima kebijakan dalam organisasi yang didasarkan pada visi misi dari perusahaan. Bahkan, seseorang akan berkomitmen dengan maksimal agar kepentingan perusahaan atau organisasinya dapat terpenuhi. Tujuan dari adanya komitmen organisasi untuk mengetahui sikap dan perilaku karyawan yang patuh terhadap peraturan organisasi, karena keinginan dalam membantu tercapainya berbagai tujuan organisasi dilakukan dengan tanpa adanya rasa paksaan [4].

Motivasi adalah dorongan naluri seseorang yang menciptakan kegairahan kerja, agar dapat menjadi kelompok kerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan kerja. faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tujuan kerja yang ditentukan [5].

Kemampuan kerja merupakan kombinasi kompleks dari kemampuan fisik, mental, dan fungsi seorang pekerja, dan memberikan indikasi cara setiap orang menyelesaikan tugas kerja. Kemampuan karyawan yang lebih baik berdampak positif pada kinerja yang lebih baik [6]. Penulis akan menggunakan *gap research* dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai peluang untuk penelitian terbaru. Pada penelitian [7], menemukan bahwa pengembangan diri menjadi keharusan untuk penyesuaian untuk menghadapi perkembangan teknologi komunikasi celah pada penelitian tersebut hanya berfokus pada pengembangan diri untuk menghadapi perkembangan teknologi saja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen (X) yaitu; pengembangan diri (X1) dan komitmen (X2) untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di perusahaan. Dalam penelitian [8], menunjukkan dari tiga variabel independen (X) ada dua variabel yang mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen kerja karyawan (Y), sedangkan pada penelitian ini menggunakan tambahan motivasi sebagai variabel intervening (Z) serta komitmen, pengembangan diri sebagai variabel independen (X) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y). Pada penelitian [9], menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel independen (X) celah pada penelitian tersebut menggunakan 100 responden, sementara pada penelitian ini motivasi sebagai variabel intervening (Z) dan menggunakan 102 responden dimaksudkan agar memenuhi jumlah dan karakteristik dari populasi tempat penelitian tersebut.

Rumusan masalah

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan diri dan komitmen terhadap peningkatan

kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening di PT. Semoga Berkah Sukses Grup.

Pertanyaan penelitian

1. Apakah pengembangan diri berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ?
4. Apakah pengembangan diri, komitmen, motivasi karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ?

Kategori SDGs

Kajian penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan diri dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” ini bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, angkatan kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak 8 dari kategori SDGs.

Literatur Review

Pengembangan Diri (X 1)

Pengembangan diri merupakan upaya seseorang untuk meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik [10]. Pengembangan diri adalah cara yang dilakukan untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan dan skill untuk menunjang pengembangan karir terhadap hal yang diinginkan melalui pelatihan dalam waktu tertentu [7]. Pengembangan diri adalah sebuah proses memberi dan menerima pengetahuan dan keahlian tertentu yang dilakukan melalui pelatihan maupun kegiatan yang berulang-ulang untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam bidang tertentu [11].

Terdapat beberapa kemungkinan yang membantu mengembangkan diri yang kreatif setiap individu, baik internal maupun eksternal. Faktor eksternal yang mempunyai keterlibatan dengan sikap kreatif yang adalah karakter tanggung jawab, golongan / kelompok, komunikasi baik dengan stakeholder perusahaan, peran pimpinan dan sifat psikologis. Sedangkan faktor internal yaitu antara lain, tipe kepribadian seseorang, cara pemecahan masalah, motivasi individu dan kebahagiaan di tempat kerja [12]. Adapun berikut adalah beberapa indikator pengembangan diri menurut [13].

1. Penilaian diri : Kegiatan yang bertujuan untuk mengukur kemampuan seseorang dalam mengimplementasikan pengetahuan dalam melakukan tugas tertentu .
2. Skill : Kemampuan dalam melakukan tugas secara efektif dan efisien, dengan kata lain skill yang dimiliki mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat.
3. Cara komunikasi : Keterampilan yang dilakukan untuk menyampaikan sesuatu ide dengan lisan dengan mengolah tata bahasa secara cermat dihadapan audiens.

Dalam penelitian [13], menjelaskan bahwa salah satu bentuk pengembangan diri adalah *training* dan *work shop*. Pengembangan diri dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dapat memberi sebuah motivasi kerja dan sebagai langkah untuk promosi jabatan yang lebih tinggi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh [14], dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan metode pengembangan diri dengan kinerja di perguruan tinggi.

Komitmen (X2)

Komitmen sebagai kecendrungan sikap bagi setiap individu untuk merasa lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab. Komitmen muncul jika terdapat perasaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Setiap individu memiliki komitmen namun komitmen yang dimiliki oleh semua orang secara alamiah berbeda-beda. Komitmen kerja mempunyai kekuatan yang relatif untuk mengidentifikasi seseorang dan keterkaitannya dengan organisasi kerjanya. Hasil penelitian [15], dijelaskan bahwa Prestasi kerja dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen normatif, yang berarti bahwa staf memiliki keyakinan, atau prinsip, tertentu tentang tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Komitmen kerja yang dilakukan oleh karyawan secara konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dalam penelitian [16], terdapat beberapa indikator dari komitmen meliputi:

1. Loyalitas : Bentuk pengabdian kepada pekerjaan terhadap karakteristik seseorang untuk mengeluarkan kemauan dan keahlian yang dipunyai, melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab penuh.
2. Tanggung jawab : Kesiapan seseorang yang dipercaya mau menerima tugas, tujuan organisasi dan akan tetap memiliki prinsip tidak akan meninggalkan organisasinya.
3. *Team work* : Pekerjaan dari sekelompok divisi atau bagian kerja yang bersinergi sebagai satu unit, untuk menyelesaikan tugas, fungsi maupun aktivitas yang berkaitan dengan beban tugas yang diberikan.
4. Ketepatan : Hasil dari proses kerja dengan mengacu pada kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu dari [15], menyatakan untuk mencapai level komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dalam diri pegawai, manajer dan pimpinan perusahaan yang bersama untuk saling terlibat supaya timbul komitmen organisasi yang baik dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi.

Komitmen kerja mempunyai kekuatan yang relatif untuk mengidentifikasi seseorang dan keterkaitannya dengan organisasi kerjanya. Dimuat dalam penelitian [17], umumnya komitmen sangat berdampak signifikan terhadap hal-hal seperti prestasi

kerja, hal ini berarti seseorang aparaturnya memiliki keyakinan (poin positif) individu tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Komitmen kerja yang dilakukan oleh karyawan secara konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Begitupun penelitian [18], [16], menyebutkan bahwa dimana komitmen kerja yang dimiliki pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi (Z)

Menurut [9], motivasi kerja menjadi hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi yang tinggi dapat memberikan hal yang baik terhadap kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang positif dari karyawan akan sulit bagi organisasi mencapai hasil maksimal. Menurut [19], Motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk mengeluarkan kemampuan yang tinggi dengan tujuan memperbaiki, meningkatkan kualitas didalam organisasi yang didukung. Dengan kata lain, motivasi kerja digunakan oleh para karyawan untuk menunjukkan kemampuan tingkat tinggi dengan didukung oleh kemampuan upaya dalam memenuhi kebutuhan individu dan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja memberikan kontribusi dalam pembentukan kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan.

Motivasi kerja adalah sikap dalam penentuan kepuasan kerja terhadap karyawan. secara operasional motivasi kerja karyawan dapat diukur melalui indikator menurut [20], yang mana meliputi:

1. Keinginan untuk peningkatan prestasi : Upaya dalam menyelesaikan kewajiban, meningkatkan pertumbuhan dan kemajuan perusahaan.
2. Keinginan untuk peningkatan kompetensi : Usaha dalam menjalankan tugas yang berkualitas.
3. Keinginan untuk peningkatan kekuasaan : pengendalian keadaan serta berani ambil resiko untuk menyelesaikan masalah.
4. Keinginan untuk peningkatan afiliasi : Dukungan akan melakukan komunikasi ke stakeholder di perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan [21], dengan menggunakan variabel intervening menghasilkan lima hipotesis antar variabel dan memberi kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama terdapat pada penelitian [22], penulis mengusulkan lima hipotesis untuk diuji menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data membuktikan bahwa metode penelitian sudah tepat dan seluruh hipotesis penelitian dapat dibuktikan.

Motivasi kerja tersebut akan saling berhubungan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, pertanyaan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari [23], [24].

Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil usaha dan nilai kerja yang sudah tercapai dalam merampungkan tanggung jawab dan tugas yang telah dibebankan kepada individu maupun kelompok dalam suatu periode tertentu serta sebagai alat ukur organisasi mencapai suatu keberhasilan [25]. Kinerja merupakan aktivitas yang dikerjakan sesuai dengan perintah dan tugasnya dengan tujuan mencapai hasil diharapkan [26]. Kinerja merupakan suatu pencapaian individu maupun kelompok dalam meningkatkan target operasional strategi yang telah disepakati bersama dengan proses kerja yang ditentukan. Kinerja perusahaan yaitu hal yang telah diperoleh dalam suatu perusahaan dengan periode yang telah ditentukan sebagai indikator pada standart awal yang telah ditentukan [2]. Adapun indikator kinerja menurut [27] :

1. Ketepatan waktu : indikator dalam menentukan ketepatan waktu dalam mengolah produk, memproduksi barang maupun pelayanan jasa dalam kurun waktu yang telah dilakukan karyawan.
2. Kualitas kerja : kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan ketelitian, kerapian, dan keberhasilan hasil pekerjaan sesuai dengan standar parameter yang ditentukan.
3. Kuantitas kerja : kuantitas dihitung dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan dan hasil jumlah kesalahan yang diminimalisir.
4. *Leadership* : kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang dapat memberi motivasi terhadap orang lain, memiliki bahasa komunikasi yang efektif, dan dapat menyelesaikan konflik.

Metode Penelitian

A. Heading number two

Penulis diharapkan menggunakan *template* yang telah disediakan. Petunjuk pengiriman manuskrip secara daring dapat dilihat di bagian Petunjuk Submit Online di dokumen ini dan dari situs UMSIDA jurnal. Naskah manuskrip yang tidak sesuai petunjuk penulisan UMSIDA jurnal akan dikembalikan ke Penulis terlebih.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi pengembangan diri (X1), komitmen(X2), sebagai variabel bebas, peningkatan kinerja (Y) sebagai variabel terikat, motivasi kerja (Z), sebagai variabel intervening. Jumlah populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Semoga Berkah Sukses Grup perusahaan ini berbisnis di sektor industri *home living* dan berbagai produk garmen lainnya. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung ke perusahaan dan menggumpulkan data dari *Departement Human Recruitment*. Selain itu, dalam pengolahan data pada peneliti ini menggunakan aplikasi *Smart PLS* dan *Microsoft Excel* untuk mengolah angka dengan menggunakan rumus dan membantu dalam pembuatan grafik hasil analisa.

Populasi yaitu total seluruh dari satu-satuan atau individu karakteristiknya akan dikaji. Populasi dalam penelitian adalah total jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut selama periode tahun 2023. Jumlah karyawan dalam penelitian ini berjumlah 102 orang, jadi penelitian ini menggunakan total sampling yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan peluang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel [28]. Adapun kriteria yang harus dimiliki sampel adalah sebagai berikut:

Bentuk pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, data dihimpun menggunakan pertanyaan maupun pernyataan kepada responden. Bentuk jawaban responden selanjutnya dianalisa menggunakan skala *linkert*. Skala *linkert* merupakan suatu skala psikometrik yang umum digunakan untuk mengetahui hasil dari kuesioner. Bentuk jawaban skala *linkert* terdiri dari nilai 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 netral, 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) [29].

Uji reliabilitas dengan rumus *cronbach's alpha* yang berdasar perhitungan matematis untuk pengujian tingkat reliabilitas ukuran, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Uji reabilitas sendiri merupakan alat uji untuk mengukur tingkat kepercayaan, kehandalan dan konsistensi suatu pengujian .

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep antara variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

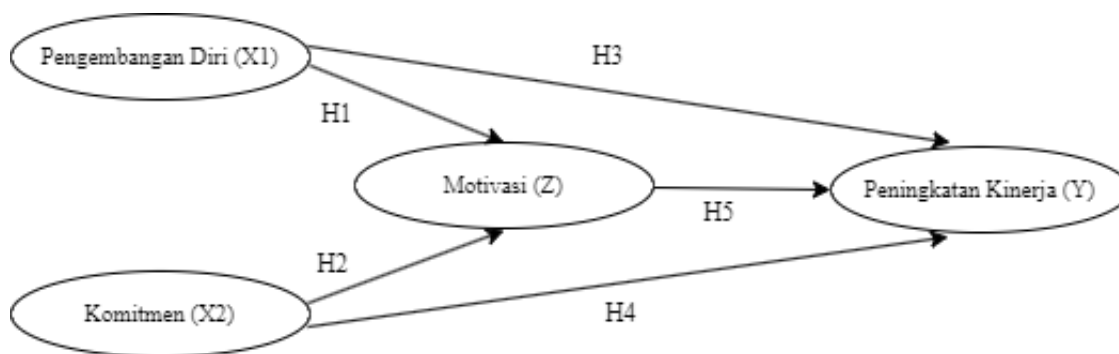


Figure 1. **Gambar 1.** Krangka Konseptual

Keterangan :

H1: Berpengaruh positif dan signifikan dari pengembangan diri terhadap peningkatan kinerja

H2: Berpengaruh positif dan signifikan dari pengembangan diri terhadap motivasi kerja.

H3: Berpengaruh positif dan signifikan dari komitmen terhadap peningkatan kinerja.

H4: Berpengaruh positif dan signifikan dari komitmen terhadap motivasi kerja.

H5: Berpengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja

Definisi Operasional

Definisi oprasional digunakan untuk membahas variabel didalam penelitian secara detail agar memudahkan untuk melakukan pengukuran. Ada empat variabel di penelitian ini antara lain, pengembangan diri (X1), komitmen(X2), sebagai variabel bebas, peningkatan kinerja (Y), motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Pengembangan Diri (X1)

Definisi operasional pengembangan diri yaitu aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan identitas diri, mengembangkan bakat, skill dan dapat memberi dampak positif dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut [13], ada tiga indikator yang mempengaruhi pengembangan diri yaitu:

1. Penilaian diri, penilaian seseorang untuk mengambil tanggung jawab terhadap belajar mereka sendiri.
2. Skill, kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan terukur.
3. Cara berkomunikasi, keterampilan menyampaikan ide secara sederhana dan mudah dimengerti.

Komitmen (X2)

Definisi operasional variabel komitmen merujuk pada penelitian [16], semua karyawan secara alamiah memiliki komitmen. Karyawan yang mencintai dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan mampu meningkatkan capaian standart

kerja yang telah ditentukan dan akan meminimalisir hal-hal yang dapat menghambat pekerjaannya. Adapun indikator komitmen menurut [15], yaitu:

1. Kesetiaan, keinginan yang kuat dalam mementingkan kepentingan perusahaan.
2. Tanggung jawab, menerima segala tugas yang dibebankan dan menyelesaikannya tepat waktu.
3. *Team work*, bekerja secara individu maupun kelompok untuk mencapai visi misi perusahaan.
4. Ketepatan, bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai target yang diberikan.
5. Minat, potensi diri yang dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Motivasi Kerja (Z)

Definisi operasional variabel motivasi kerja pada penelitian ini merujuk pada penelitian [30], motivasi kerja adalah s dalam meningkatkan potensi seseorang terhadap kepuasan kerja yang dilakukan, secara umum motivasi kerja karya dapat dilihat melalui kebutuhan menurut [20], antara lain meliputi:

1. Keinginan untuk peningkatan prestasi, kewajiban dalam mencapai tujuan yang dilihat dari standart keun seseorang.
2. Keinginan akan peningkatan kompetensi, memahami seseorang yang memiliki kemampuan dalam beri dengan lingkungan kerja.
3. Keinginan akan peningkatan afiliasi, kewajiban setiap individu agar berinteraksi dengan baik kepa

Kinerja (Y)

Definisi operasional variabel kinerja pada penelitian ini merujuk pada penelitian [27], kinerja dapat dini pekerja sudah memiliki hasil yang telah mencapai standart kerja yang ditentukan dan digunakan sel keberhasilan atau kegagalan dalam bekerja. Adapun indikator kinerja menurut [27]:

1. Ketepatan waktu, karyawan bersedia datang dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat v
2. Kualitas kerja, karyawan menjaga standart kualitas yang sudah di tentukan perusahaan.
3. Kuantitas kerja, jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan.
4. *Leadership*, atasan dapat memotivasi karyawan agar lebih aktif bekerja.

Hasil dan Pembahasan

Analisis data

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah uraian mengenai kriteria responden terhadap sampel penel peneliti. Tujuan mengenai informasi karakteristik responden untuk memberi suatu kriter

4.2 Analisis Data Deskriptif

Analisis data diambil 102 responden untuk diolah menggunakan *software smart* memberikan kesimpulan dengan melakukan pengujian ini akan mendapatkan hasil m memaksimalkan kebenaran populasi. Berdasarkan kuisisioner yang telah dihimpun m mengetahui rata-rata jawaban dari responden pada setiap variabel maka digunakan

Interval Kelas (c) = $(X_n - X_1) : k$ dimana,

c = perkiraan besarnya

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

k = banyaknya kelas

$c = (5-1) : 5$

$c = 4 : 5 = 0,8$

Interval rata-rata

1,0 - 1,79

1,8 - 2,59

2,6 - 3,39

3,4 - 4,19

4,2 - 5,00

Pernyataan

Sangat Tidak B

Tidak Baik

Sedang

Baik

Sangat Baik

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Diri

Pengembangan diri yang menjadi sebuah variable memiliki enam indikator pertanyaan yang disuguhkan kepada masing-masing responden untuk dijawab. Jawaban yang diberikan oleh responden dapat dilihat pada Tabel 2. Pada Tabel 2 diperoleh dari 102 responden, mendapatkan penilaian responden dari variabel Pengembangan diri. Hasil dari perhitungan diatas untuk variabel Pengembangan diri sebesar 4,26. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Pengembangan diri sebagai kategori penilaian yang baik.

Item	f	SS %	F	S %	f	N %	f	TS %	f	STS %	Item	Rata-rata Indikator
X1.1.1	45	44.12	48	47.06	5	4.90	3	2.94	1	0.98	4.30	4.27
X1.1.2	40	39.22	49	48.04	11	10.78	1	0.98	1	0.98	4.24	
X1.2.1	40	39.22	51	50.00	9	8.82	2	1.96	0	0.00	4.26	4.27
X1.2.2	45	44.12	43	42.16	12	11.76	2	1.96	0	0.00	4.28	
X1.3.1	37	36.27	50	49.02	13	12.75	2	1.96	0	0.00	4.20	4.24
X1.3.2	43	42.16	48	47.06	9	8.82	1	0.98	1	0.98	4.28	
Grand Mean											4.26	

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan diri Sumber : data primer diolah

b. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen

Variabel Komitmen terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 3

Item	f	SS %	f	S %	f	N %	f	TS %	f	STS %	Item	Rata-rata Indikator
X2.1.1	43	42.16	49	48.04	8	7.84	2	1.96	0	0.00	4.30	4.29
X2.1.2	43	42.16	46	45.10	12	11.76	1	0.98	0	0.00	4.28	
X2.2.1	40	39.22	54	52.94	5	4.90	3	2.94	0	0.00	4.28	4.23
X2.2.2	34	33.33	55	53.92	10	9.80	3	2.94	0	0.00	4.18	
X2.3.1	37	36.27	57	55.88	6	5.88	2	1.96	0	0.00	4.26	4.27
X2.3.2	40	39.22	52	50.98	8	7.84	2	1.96	0	0.00	4.27	
X2.4.1	48	47.06	45	44.12	8	7.84	1	0.98	0	0.00	4.37	4.34
X2.4.2	41	40.20	54	52.94	5	4.90	2	1.96	0	0.00	4.31	
X2.5.1	41	40.20	52	50.98	8	7.84	1	0.98	0	0.00	4.30	4.36
X2.5.2	51	50.00	44	43.14	5	4.90	2	1.96	0	0.00	4.41	
Grand Mean											4.30	

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 102 responden, didapatkan penilaian responden tentang variabel Komitmen. hasil perhitungan rata - rata variabel Komitmen sebesar 4,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Komitmen memiliki kategori penilaian yang sangat tinggi.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z)

Variabel Motivasi terdapat enam indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.

Item	f	SS %	f	S %	f	N %	f	TS %	f	STS %	Item	Rata-rata Indikator
Z1.1	34	33.33	54	52.94	12	11.76	2	1.96	0	0.00	4.18	4.23
Z1.2	42	41.18	46	45.10	14	13.73	0	0.00	0	0.00	4.27	
Z2.1	44	43.14	45	44.12	11	10.78	2	1.96	0	0.00	4.28	4.24
Z2.2	35	34.31	54	52.94	10	9.80	3	2.94	0	0.00	4.19	
Z3.1	36	35.29	53	51.96	11	10.78	1	0.98	1	0.98	4.20	4.20
Z3.2	37	36.27	52	50.98	11	10.78	1	0.98	1	0.98	4.21	
Grand Mean											4.22	

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z) Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 102 responden, didapatkan penilaian responden tentang variabel Motivasi. hasil perhitungan rata - rata variabel Motivasi sebesar 4,22. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki kategori penilaian yang baik.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Peningkatan Kinerja (Y)

Dalam variabel Peningkatan Kinerja terdapat delapan indikator item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 5.

Item	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
------	----	---	---	----	-----	-----------

	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator
Y1.1	47	46.08	46	45.10	6	5.88	3	2.94	0	0.00	4.34	4.39
Y1.2	58	56.86	34	33.33	6	5.88	4	3.92	0	0.00	4.43	
Y2.1	40	39.22	53	51.96	6	5.88	3	2.94	0	0.00	4.27	4.32
Y2.2	51	50.00	39	38.24	10	9.80	2	1.96	0	0.00	4.36	
Y3.1	45	44.12	45	44.12	10	9.80	2	1.96	0	0.00	4.30	4.30
Y3.2	43	42.16	48	47.06	9	8.82	2	1.96	0	0.00	4.29	
Y4.1	45	44.12	45	44.12	11	10.78	1	0.98	0	0.00	4.31	4.27
Y4.2	39	38.24	50	49.02	10	9.80	3	2.94	0	0.00	4.23	
Grand Mean												4.32

Table 5. **Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Peningkatan Kinerja (Y)** Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 102 responden, didapatkan penilaian responden tentang variabel Peningkatan Kinerja . hasil perhitungan rata - rata variabel Peningkatan Kinerja sebesar 4,32. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Peningkatan Kinerja memiliki kategori penilaian yang baik.

4.3 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Analisis pengolahan data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang dapat mengolah banyak variable yang bersifat robust atau kebal. *Software* PLS dalam pengujian data kali ini menggunakan *software* yang dikembangkan di Jerman dan berkembang sangat pesat yang diberi nama *Smart PLS* versi 3. Pada metode *Partial Least Square* (PLS) ada dua langkah, langkah pertama untuk mengevaluasi *outer model* atau bisa disebut model pengukuran item pertanyaan kepada variabelnya. Langkah kedua yaitu mengevaluasi jenis *inner model* atau model struktural yang berujuan untuk memahami hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan. Pada pengujian model ini menggunakan estimasi koefisien langkah yang mendefinisikan keakuratan antar variabel dependen dan variabel independen.

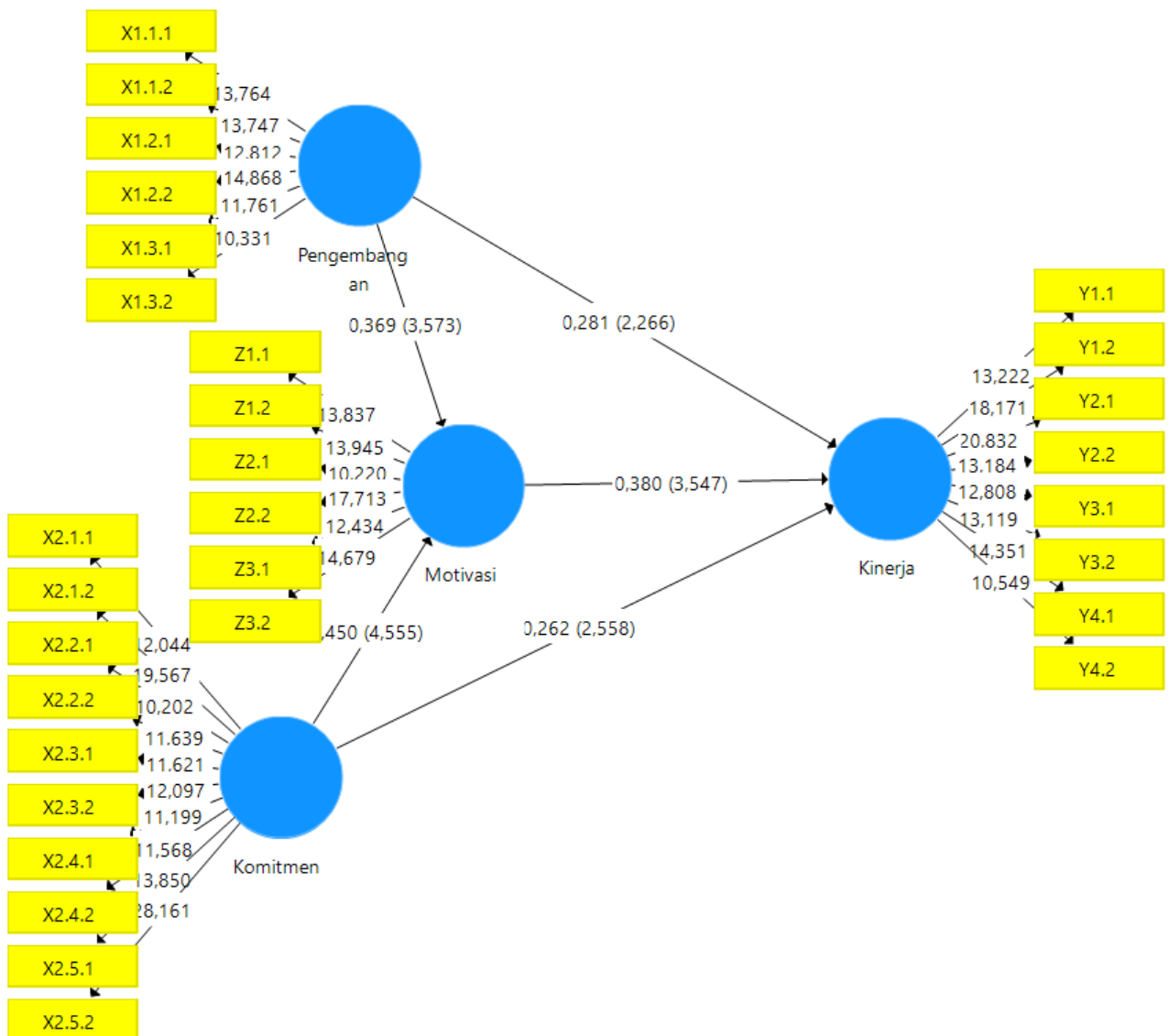


Figure 2. **Gambar 2.**Grafik Model PLS Sumber: Pengolahan Data Statistik dengan PLS, 2024

a. Evaluasi Model Pengukuran / *Measurement (Outer Model)*

Teknik analisa data multivariat dengan metode SmartPLS untuk menilai *outer model* memiliki tiga model yaitu *Convergent Validity*, *Composite Reliability* dan , *Discriminant Validity*. *Convergent validity* dari cara pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan hubungan antara *item component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Suatu pengukuran refleksif individu dikatakan tinggi jika mempunyai korelasi sebesar 0,70 atau lebih tinggi dengan konstruk yang diukur. Batas pemuatan *factor* sebesar 0,70 digunakan dalam penelitian ini.

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Penggunaan validitas konvergen untuk mengevaluasi validitas hubungan antara variabel laten dengan setiap item kuesioner yang digunakan. Hasil evaluasi validitas konvergen model pengukuran dekan indeks reflektif didasarkan pada korelasi antara skor item dan variabel laten yang digunakan, dihitung menggunakan PLS. Hasil uji apabila nilai faktor loading di atas 0,7 dinyatakan ideal dan valid. Nilai faktor loading di atas 0,5 juga dapat diterima, akan tetapi item yang digunakan harus di keluarkan dari model. Dalam penelitian ini digunakan nilai kritis 0,7. Di bawah ini ini disajikan hasil external loading masing - masing variabel laten oksogen dan endogen yang diperoleh dengan mengolah data menggunakan SmartPLS :

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan bertujuan untuk membuktikan bahwa suatu konstruk laten memprediksi pengukuran sesuatu variabel konstruk lebih baik di bandingkan variabel lainnya. Validitas diskriminan model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan cross loading konstruk dan ukuran. Penilaian validitas konvergen selanjutnya adalah menguji validitas diskriminan dengan cross loading. Validitas diskriminan model pengukuran dinilai dengan menggunakan pengukuran cross loading dengan konstruknya. Jika korelasi antara konstruk dengan ukuran utama (masing - masing indikator) lebih besar dibandingkan besaran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikator tersebut lebih akurat di bandingkan konstruk lainnya. Jika setiap indikator variabel laten memiliki nilai loading yang paling tinggi dibandingkan dengan nilai loading lainnya, metode tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik.

Evaluasi Model

Nilai akar AVE dan nilai korelasi antar konstruk dibandingkan untuk mengevaluasi model pengukuran dengan square root of average variance extracted. Nilai akar AVE memiliki validitas discriminant yang baik jika nilai korelasi antar konstruk lebih dominan daripada nilai akar AVE. Sangat disarankan agar nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Uji analisis model eksternal selanjutnya adalah menguji reliabilitas konstruk variable laten. Hal ini diukur dengan kriteria : reliabilitas komposit dan cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit dan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,70. Hasil evaluasi model PLS adalah sebagai berikut :

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja	0.898	0.918	0.585
Komitmen	0.916	0.930	0.571
Motivasi	0.846	0.886	0.566
Pengembangan Diri	0.855	0.892	0.579

Table 6. **Tabel 6. Uji Reliabilitas** Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2024

Karena nilai AVE keempat konstruk lebih besar dari 0,5 maka dapat di simpulkan bahwa model pengukuran evaluasi mempunyai validitas diskriminan yang baik. selain uji validitas, juga dilakukan uji reliabilitas konstruk. Hal ini di ukur dengan menggunakan uji kriteria yaitu reliabilitas komposit dan cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai reliabilitas komposit dan alpha cronbach lebih besar dari 0,70. Dapat di simpulkan bahwa struktur ini mempunyai keadaan yang baik.

• Evaluasi Model Struktural / *Structural (Inner Model)*

Hubungan antara nilai signifikasi konstruk dengan nilai *R-square* model penelitian dilakukan melalui uji model internal atau struktural. Model struktural dievaluasi menggunakan Uji-T konstruk dependen *R-square* dan signifikasi koefisien parameter jalur struktural.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Model structural diuji dengan dilakukan dengan menggunakan nilai *R-square* yang merupakan *uji goodness-fit model*.