

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 84 responden. Metode yang digunakan adalah *Structur Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Squera* (PLS) 3.0. Hasil analisis data menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat signifikan ($0,738 > 0,05$). Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dengan tingkat signifikan ($0,739 > 0,05$). Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dengan tingkat signifikan ($0,749 > 0,05$).

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Job Training and Career Development have on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at the Padang City Education and Culture Office. Methods of data analysis using a questionnaire, with a sample of 84 respondents. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. The results of the data analysis concluded that job training has a significant effect on the organizational commitment variable with a significant level ($0.000 < 0.05$). Career development has a significant effect on the organizational commitment variable with a significant level ($0.000 < 0.05$). Job training has a significant effect on employee performance variables at a significant level ($0.000 < 0.05$). Career development has a significant effect on employee performance variables at a significant level ($0.000 < 0.05$). Organizational commitment has no significant effect on employee performance variables at a significant level ($0.738 > 0.05$). Job training has no significant effect on employee performance through organizational commitment with a significant level ($0.739 > 0.05$). Career development has no significant effect on employee performance through organizational commitment with a significant level ($0.749 > 0.05$).

Keywords: *Job Training, Career Development, Employee Performance, and Organizational Commitment*