Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 15 No. 02, Juni 2026
P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI DIMEDIASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN KARIMUN

Delfy Maulin Makmur[1)], Ervin Nora Susanti[2)], Herni Widiyah Nasrul[3)]
Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan[1,2,3)]
e-mail: delfyrindra1011@gmail.com[1)], ervin.nora@gmail.com[2),] herni.widiyahnasrul@gmail.com[3)]

Abstrak

Capaian kinerja pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Karimun masih belum mencapai optimalitas. Hal ini teridentifikasi sebagai akibat dari perlunya pengoptimalan integrasi penerapan sistem informasi manajemen, yang mencakup perencanaan pengembangan karier, peningkatan kompetensi pegawai, serta motivasi pegawai. Penelitian kuantitatif ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan motivasi dengan sistem informasi manajemen sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini berjumlah 85 pegawai, dan melalui metode purposive, diperoleh 79 pegawai sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan Smart Partial Least Square. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: kompetensi dan sistem informasi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan. Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap sistem informasi manajemen, sementara kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan. Sistem informasi manajemen mampu memediasi peningkatan pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan motivasi, terhadap kinerja pegawai

***Kata kunci**: Pengembangan Karir, Kompetensi, Motivasi, Sistem Informasi Manajemen, Kinerja*

Abstract

Employee performance at the Regional Development Planning, Research, and Development Agency (Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah/Bapperida) of Karimun Regency has not yet reached its optimal level. This condition is attributed to the need to optimize the integration of the Management Information System (MIS), particularly in supporting career development planning, enhancing employee competencies, and strengthening employee motivation. This quantitative study aims to examine the influence of career development, competence, and motivation on employee performance, with the Management Information System serving as a mediating variable. The study population consisted of 85 employees, of whom 79 were selected as the research sample using a purposive sampling technique. Data were analyzed using the Smart Partial Least Squares (SmartPLS) approach. The findings indicate that competence and the Management Information System have a positive and significant effect on employee performance. In contrast, career development and motivation have positive but insignificant effects on employee performance. Career development and motivation have a positive and significant effect on the Management Information System, whereas competence has a positive but insignificant effect on the Management Information System. Furthermore, the Management Information System is proven to mediate and strengthen the effects of career development, competence, and motivation on employee performance.

Keywords: *Career Development, Competence, Motivation, Management Information System, Employee Performance.*

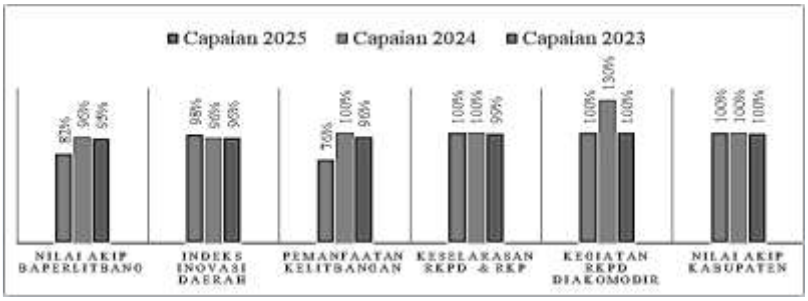
1. PENDAHULUAN

Pengembangan Sistem informasi yang terintegrasi diharapkan berperan penting dalam mendukung transparansi komunikasi antar departemen, sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi di antara tim. Dengan demikian, organisasi akan lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis, karena informasi yang akurat dan tepat waktu dapat diakses oleh semua pihak yang berkepentingan. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan dilakukan dengan lebih cepat dan berdasarkan data yang valid. Selain itu, sistem informasi yang baik membantu manajemen memahami mana saja area yang perlu diperbaiki dan mengatur sumber daya dengan lebih terorganisir. Dengan penerapan sistem informasi manajemen yang tepat, diharapkan organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, baik dalam perencanaan pengembangan karier, peningkatan kompetensi pegawai, maupun dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Lebih jauh lagi, sistem informasi yang canggih juga diharapkan dapat mendukung analisis data yang lebih mendalam, memungkinkan organisasi untuk mengetahui tren dan pola guna perumusan strategi organisasi yang lebih baik. Teknologi ini berfungsi sebagai fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan inovasi berkelanjutan, memastikan bahwa organisasi dapat merespons perubahan dengan gesit dan tetap relevan dengan tujuan capaian kinerja. Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Karimun yang disingkat Baperlitbang Karimun yang merupakan instansi Pemerintah Daerah yang memiliki beberapa sasaran strategis dalam mewujudkan tujuan instansi dengan indikator yaitu:

1) Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Perencanaan Kinerja dan Nilai AKIP Baperlitbang
2) Persentase kegiatan Rencana Kegiatan Perangkat Daerah (RKPD yang diakomodir dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD)
3) Persentase keselarasan RKPD dengan (Rencana Kerja Pemerintah) RKP
4) Persentase pemanfaatan hasil kelitbangan dan Indeks Inovasi Daerah

Adapun capaian, berdasarkan indikator sasaran strategis tersebut ditemukan informasi seperti berikut:



Gambar 1. Grafik Capaian Sasaran Strategis Baperlitbang Kab. Karimun Tahun 2023 Sampai Tahun 2025

Pada grafik, terlihat capaian sasaran strategis Baperlitbang Kabupaten Karimun untuk Tahun 2023 hingga Tahun 2025 pada:

1) Indikator Nilai AKIP Kabupaten (Perencanaan Kinerja) selalu mencapai 100%.

2) Untuk indikator Persentase kegiatan RKPD yang diakomodir dalam APBD, capaian tahun 2023 mencapai 100%, lalu meningkat drastis menjadi 130% pada tahun 2024, namun menurun kembali menjadi 100% pada tahun 2025.
3) Indikator persentase keselarasan RKPD dengan RKP menunjukkan pencapaian 100% dari tahun 2023 hingga tahun 2024, tetapi mengalami penurunan menjadi 99% pada tahun 2025.
4) Pada indikator Persentase pemanfaatan hasil Kelitbangan, tahun 2023 mencatat capaian 76%, yang meningkat drastis menjadi 100% pada tahun 2024, namun kembali menurun menjadi 96% pada tahun 2025.
5) Untuk indikator Indeks Inovasi Daerah, tahun 2023 mencapai 98%, menurun menjadi 96% pada tahun 2024, dan stagnan di 96% pada tahun 2025.
6) Untuk indikator Nilai AKIP Baperlitbang menunjukkan pencapaian 82% pada tahun 2023, meningkat signifikan menjadi 96% pada tahun 2024, namun menurun sedikit menjadi 95% pada tahun 2025.

Informasi yang disajikan di atas menunjukkan bahwa capaian kinerja Baperlitbang dalam tiga tahun terakhir masih belum optimal. Dari enam indikator target dan realisasi sasaran strategis Baperlitbang Kabupaten Karimun, terdapat tiga indikator yang tidak pernah mencapai 100%, yaitu pemanfaatan Kelitbangan, Indeks Inovasi Daerah, dan Nilai AKIP Baperlitbang. Selain itu, fluktuasi persentase capaian kinerja yang diperoleh menunjukkan adanya kecenderungan penurunan. Dalam Pement PANRB. No. 6 Tahun 2022, ditegaskan bahw, "jika capaian kinerja unit organisasi tidak memuakan, maka sebagian besar pegawai akan mendapatkan predikat kinerja yang kurang baik. Dalam publikasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023 hingga 2025 serta Rencana Kerja Baperlitbang Kabupaten Karimun Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2026, teridentifikasi bahwa capaian kinerja instansi belum mencapai optimal, karena adanya beberapa permasalahan, antara lain:

1) Penerapan sistem informasi manajemen untuk perencanaan pengembangan karier, peningkatan kompetensi pegawai, serta motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja, masih belum terintegrasi secara optimal.
2) Pengembangan karir pegawai di bidang perencanaan melalui pelatihan, bimbingan teknis, asistensi, *workshop*, serta kesempatan melanjutkan pendidikan formal yang terintegrasi dengan sistem pengelolaan data yang efektif dalam pengalokasian sumber daya, masih belum optimal.
3) Kompetensi SDM terkait sistem informasi manajemen dalam pengelolaan data informasi untuk membangun basis data daerah yang akurat dan lengkap, masih perlu ditingkatkan.
4) Motivasi pegawai untuk mendukung pengoptimalan capaian kinerja melalui program pelatihan, bimbingan teknis, asistensi, *workshop*, dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal, juga masih perlu ditingkatkan.

Dari penjelasan di atas, terlihat adanya kesenjangan antara tujuan instansi dan realisasi di lapangan, yang akan menjadi salah satu *Research* Gap. Penelitian ini dibatasi dan difokuskan pada pembahasan berdasarkan rumusan permasalahan yang berupa pertanyaan berikut:

1) Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun?
2) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun?
3) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun?

4) Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi manajemen (SIM) di Baperlitbang Karimun?
5) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap SIM di Baperlitbang Karimun?
6) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap SIM di Baperlitbang Karimun?
7) Apakah SIM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun?
8) Apakah pengembangan karir di mediasi SIM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun?
9) Apakah kompetensi di mediasi SIM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun?
10) Apakah motivasi di mediasi SIM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun?

Hasil kajian ini diharapkan berguna untuk dasar pembahasan yang proporsional serta menjadi referensi untuk membandingkan studi-studi teoritis dengan kondisi nyata di lapangan. Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan mengenai peran mediasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam mempengaruhi pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi yang berdampak pada kinerja pegawai Baperlitbang Karimun.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Utama et al., 2021; Andayani et al., 2024; Ompusunggu et al., 2024). Selain itu, kompetensi dan motivasi juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kuswantoro & Zaidaan, 2023; Astriani et al., 2024), sedangkan Sistem Informasi Manajemen (SIM) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Sitorus, 2021; Sutjahjo et al., 2021). Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih berfokus pada pengaruh langsung antarvariabel, sehingga belum banyak mengkaji peran SIM sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan karir, kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang menjadi dasar penelitian ini. Oleh karena itu, novelty penelitian ini terletak pada pengujian peran SIM sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Baperlitbang Kabupaten Karimun, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan kebijakan pengelolaan SIM untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. KAJIAN PUSTAKA

Teori Sikap dan Perilaku, yang dikembangkan oleh Triandis pada tahun 1980, menjelaskan hubungan antara sikap seseorang dengan perilaku yang ditunjukkan. Teori ini memperhatikan bagaimana keyakinan, perasaan, dan keinginan seseorang memengaruhi tindakannya dalam berbagai situasi. Perilaku individu dipengaruhi oleh sikap dan budaya. Sikap itu sendiri merupakan kombinasi antara keyakinan dan perasaan terhadap hasil dari suatu tindakan. Tindakan seseorang juga dapat dipengaruhi oleh kondisi situasional, termasuk sumber daya yang tersedia dan berbagai rintangan yang dihadapi. Dalam konteks penelitian ini, teori sikap dan perilaku dapat diterapkan oleh Baperlitbang Kabupaten Karimun untuk mengelola faktor personal sesuai dengan konteks situasional kinerja yang ada. Menurut Chatab, yang dikutip oleh Astuti (2020), “kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi.” Kemampuan dan motivasi di peneleitian ini diwakili oleh variabel kompetensi dan motivasi, sedangkan dukungan organisasi tercermin melalui program pengembangan karir dan pengelolaan sistem informasi manajemen. Chairunnisah dan Mataram (2021) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja dalam mencapai target, dan kinerja pegawai memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.”

Kinerja

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja atau pencapaian prestasi seseorang selama periode tertentu. Dengan kata lain, jika karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai harapan perusahaan, maka karyawan tersebut dapat dianggap memiliki kinerja yang baik (Denayah, 2023). Kinerja merupakan hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan organisasi (Idayati, 2020). Wirawan yang dikutip oleh Surawan, et al (2024) menyatakan indikator kinerja yang dapat digunakan adalah kemampuan untuk 1) Meningkatkan target jumlah dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; 2) Menciptakan inovasi dan mengembangkan kreativitas dalam tugas; 3) Meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan; 4) Memenuhi absensi sesuai waktu yang ditentukan dan 5) Bekerja sama dengan pegawai lainnya. Menurut Wirawan yang dikutip oleh Surawan, dkk. (2024), indikator kinerja bisa berdasarkan dari jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan.

Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Menurut Rudini (2024), Sistem Informasi Manajemen (SIM), adalah "komponen yang saling terhubung, untuk meng input dan output dalam proses transformasi yang teratur dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama." Sedangkan menurut Khaidir, dkk (2024). "SIM merupakan suatu sistem komputer yang memberikan informasi kepada banyak pengguna dalam bentuk laporan berkala, laporan ad hoc data masukan dan keluaran, dan dapat digunakan untuk analisis manajemen kelembagaan dan proses penyelesaian masalah serta perumusan kebijakan." Indikator tentang sistem informasi manajemen menurut Sitorus (2021). indikator sistem informasi adalah 1) Ketersediaan Informasi, 2) Mudah dipahami dan sesuai, 3) Benar dan Akurat, 4) Konsistensi Informasi. Sitorus (2021). Disimpulkan indikator SIM dalam penelitian ini adalah 1) Ketersediaan Informasi; 2) Mudah dipahami; 3) Sesuai dengan kebutuhan; 4) Menyediakan informasi yang benar akurat dan Konsistensi

Pengembangan Karir

Menurut Jen & Andani (2021). "Pengembangan karier adalah cerminan dari kemajuan status individu di organisasi, sesuai dengan jenjang karir yang ditentukan." Sedangkan menurut Nursaumi & Sunarya (2022), adalah upaya peningkatan pengetahuan pegawai, baik secara individu maupun kelompok. Prahendratno, dkk (2023) "Pengembangan karier adalah proses peningkatan status dan pengetahuan individu atau kelompok dalam organisasi melalui jalur karier yang sudah ditentukan." Menurut Aditya seperti yang dikutip Andayani, dkk, (2024). "Pengembangan karir penting untuk meningkatkan kinerja karyawan." Menurut Viethzal seperti yang dikutip Ompusunggu,dkk. (2024). Upaya peningkatan kompetensi individu dalam mencapai jenjang karir adalah pengembangan karir. Menurut Siagian seperti yang dikutip Galla, dkk (2020), adalah perubahan individu untuk mencapai jenjang karir. Menurut Sari dkk (2021) "Karir sangat penting dalam kehidupan individu dan dikembangkan sepanjang hidup." Indikator pengembangan karir dalam penelitian ini merujuk pada Samsuarni, dkk (2021). Yang menyatakan indikator penembangan karir adalah yaitu: 1) Persamaan perlakuan untuk karir; 2) Pengawasan dalam pengembangan karir; 3) Kesadaran terhadap kesempatan berkarir; 4) Perbedaan minat pegawai untuk berkarir dan kepuasan

Kompetensi

Sukmanitri (2024) menyatakan bahwa "kompetensi merupakan karakteristik fundamental atau elemen dari kepribadian yang tersemat dalam diri individu, yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan kemampuan yang dimiliki." Kenedi, dkk. (2024) menyatakan bahwa kompetensi adalah kualitas penting yang harus dimiliki untuk menjalankan tugas pekerjaan tertentu. Surawan, dkk. (2024) menyatakan bahwa "kompetensi merujuk pada kemampuan

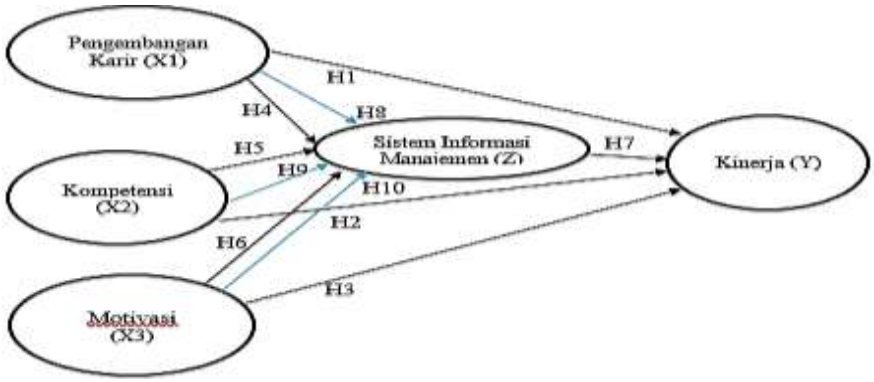
yang dimiliki oleh pegawai, yang mencakup semua pengetahuan dan keterampilan yang ada." Indikator kompetensi merujuk pada Sukmanitri (2024), mencakup: 1) Kemampuan dan keahlian;2) Kemauan; 3) inisiatif; 4) Kemampuan untuk mengenali masalah dan menemukan solusinya; 5) Mengutamakan keramahan dan kesopanan dalam memberikan respons yang penting sebagai bagian dari etika kerja.

Motivasi

Menurut Anshari et al (2022). "Motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi perilaku manusia, mendorong individu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan, serta bertindak secara optimal." Rahayu & Dahlia (2023). "Motivasi adalah elemen penting bagi individu dalam mencapai tujuan. Dengan motivasi tinggi, semangat dan produktivitas seseorang akan meningkat, mendorong kerja keras untuk meraih tujuan." Arisanti, dkk (2019). "Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri atau lingkungan yang mendorong individu untuk berusaha melakukan aktivitas guna mencapai hasil kerja berkualitas dan tujuan yang diinginkan." Astriani, dkk (2024). "Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mencurahkan energi untuk mencapai tujuan." Sihite (2024). "Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan motivasi batin demi mencapai hasil kerja." Surawan, dkk (2024) "Motivasi adalah proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan kinerja utama." Indra, dkk (2024) "Motivasi adalah proses yang mengarahkan dan mendukung perilaku manusia untuk mencapai tujuan." Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Arisanti, dkk (2019). "Pengukuran motivasi kerja dapat diukur melalui yaitu: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, aktualisasi diri dan penghargaan"

Beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Utama, dkk (202), Andayani, dkk, (2024), Ompusunggu,dkk. (2024), Galla, dkk (2020), Purnama, & Iqbal (2020), Fauzan & Suprapto (2023), para peneliti tersebut sama-sama berkesimpulan bahwa "pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai." Sitorus (2021:31), Sutjahjo, dkk (2021: 137), Madhuri, dkk (2022). Para peneliti tersebut sama-sama berkesimpulan bahwa "sistem informasi manajemen secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.' Kuswantoro & Zaidaan (2023) dan Astriani, dkk (2024). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kharisma & Rosia (2022), Wahyudi, dkk (2022). Kuswantoro & Zaidaan (2023) "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai."

Kerangka Penelitian



Gambar 2. Bagan Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel pengembangan karir,

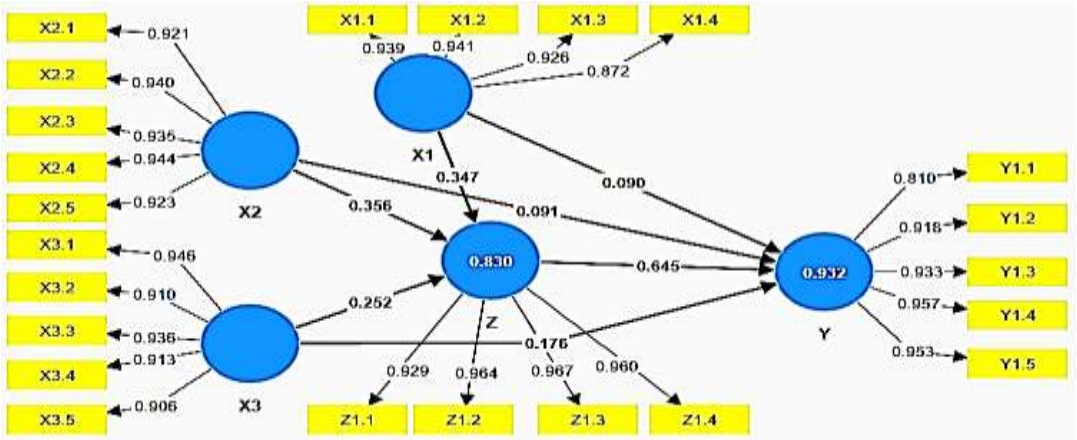
kompetensi dan motivasi, terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun Provinsi Kepulauan Riau. Pelaksanaan penelitian dijadwalkan berlangsung dari bulan Januari 2025 hingga Maret 2026. Variabel yang diteliti meliputi variabel eksogen yaitu, Pengembangan Karir (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) sebagai variabel mediasi Sistem Informasi Manajemen (Z), serta Variabel endogen yaitu Kinerja (Y). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Baperlitbang Karimun Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 85 pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive* berdasarkan kriteria berikut: (1) pegawai yang telah bertugas di Baperlitbang Karimun selama lebih dari dua tahun, (2) tidak sedang menjalankan tugas di luar daerah, dan (3) belum memasuki masa persiapan pensiun serta bukan kepala badan. Dengan kriteria tersebut, sebanyak 79 pegawai yang memenuhi syarat diambil sebagai sampel untuk penelitian ini. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner berbentuk tertutup, yang dibuat berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur dengan skala Likert yang memiliki lima tingkatan pilihan. Untuk menganalisis datanya, penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif.

Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS dengan dua tahap evaluasi, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural *(inner model*). Evaluasi outer model dilakukan melalui pengujian validitas konvergen berdasarkan nilai *outer loading* (>0,70) dan *Average Variance Extracted* (AVE >0,50), validitas diskriminan menggunakan cross loading, serta uji reliabilitas melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (>0,70). Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan dengan menganalisis nilai R-Square (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2), dan Goodness of Fit (NFI dan SRMR), kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping* berdasarkan nilai t-statistic (>1,96) dan p-value (<0,05) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. (Duryadi, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



Gambar 2. Hasil Uji *Outer* Model, 2026

Pada Gambar 2, terlihat bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria *validitas konvergen* karena memiliki besaran nilai *outer loading* diatas 0,7 (Duryadi, 2021).

Tabel 2. Nilai *Cross Loading*

	Pengembangan Karir (X1)	Kompetensi (X2)	Motivasi (X3)	Kinerja (Y)	Sistem Informasi Manajemen (Z)
X1.1	.939	.783	.826	.834	.853
X1.2	.941	.768	.844	.845	.809
X1.3	.926	.810	.812	.800	.804
X1.4	.872	.730	.756	.762	.726
X2.1	.746	.921	.782	.830	.820
X2.2	.788	.940	.818	.818	.783
X2.3	.748	.935	.794	.856	.853
X2.4	.836	.944	.848	.817	.825
X2.5	.806	.923	.825	.779	.765
X3.1	.821	.808	.946	.837	.817
X3.2	.818	.798	.910	.842	.821
X3.3	.826	.810	.936	.835	.808
X3.4	.815	.820	.913	.858	.831
X3.5	.781	.781	.906	.745	.720
Y1.1	.767	.768	.862	.810	.728
Y1.2	.804	.785	.757	.918	.864
Y1.3	.811	.801	.790	.933	.898
Y1.4	.814	.832	.843	.957	.922
Y1.5	.841	.840	.851	.953	.943
Z1.1	.765	.813	.773	.870	.929
Z1.2	.855	.842	.867	.932	.964
Z1.3	.837	.834	.832	.924	.967
Z1.4	.860	.827	.845	.921	.960

Sumber: Data Primer diolah dengan *smart* PLS (2026)

Semua nilai "*cross loading*" pada konstruk yang dimaksud telah melampaui nilai lainnya dan juga bernilai diatas 0,7, berarti semua variabel manifest tersebut valid (Duryadi, 2021).

Tabel 3. *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite. Reliability	AverageVariance Extracted (AVE)
Pengembangan Karir (X1)	.929	.932	.955	.847
Kompetensi (X2)	.953	.954	.973	.872
Motivasi (X3)	.966	.948	.964	.853
Kinerja (Y)	.961	.935	.964	.838
SIM (Z)	.998	.949	.976	.914

Sumber: Data Primer diolah dengan smartPLS (2026)

Semua nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* menunjukkan angka lebih dari 0,7, sementara AVE juga lebih dari 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji adalah valid dan reliabel (Duryadi, 2021

Tabel 4. *R Squares*

	R Square	*R Square Adjusted*
Kinerja (Y)	.949	.930
Pengembangan SDM (Z)	.829	.826

Sumber: Data Primer diolah dengan smartPLS (2026)

Nilai dari R Square untuk Kinerja (Y) adalah 0,949, yang menunjukkan bahwa 94,9% dari variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel pengembanan karir, kompetensi, dan motivasi,, sebaliknya, 5,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Nilai R Square untuk SIM (Z)

adalah 0,829, yang berarti bahwa 82.9% dari variabel SIM dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir, kompetensi dan motivasi,, sementara itu, 17.1 dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5. *Construct Crossvalidated Redundancy*

	SSO	SSE	Q² (=1-SSE/SSO)
Pengembangan karir (X1)	315.000	315.000	
Kompetensi (X2)	393.000	393.000	
Motivasi (X3)	393.000	393.000	
Kinerja (Y)	395.000	95.026	0.758
SIM (Z)	315.000	83.672	0.737

Sumber: Data Primer diolah dengan smartPLS (2026)

Pada tabel, nilai Q² untuk variabel kinerja (Y) tercatat sebesar 0,758 dan untuk SIM (Z) sebesar 0,737. Ini menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang bernilai baik, karena nilai Q² dari kedua variabel lebih dari nol (Duryadi, 2021). Berikut ini adalah tabel mengenai kebaikan model:

Tabel 6. Model Fit/Kebaikan Model (Nilai NFI)

	Saturated Model	*Estimated Model*
SRMR	0.046	0.046
d_ULS	0.562	0.562
d_G	1.452	1.452
Chi-Square	554.437	554.437
NFI	0.831	0.831

Sumber: Data Primer diolah dengan smartPLS (2026)

Dari data tersebut, nilai SRMR menunjukkan angka 0,046, yang lebih kecil dari 0,10, sehingga model tersebut dapat dianggap fit. Ini berarti bahwa kriteria model fit telah terpenuhi. Selanjutnya, nilai NFI tercatat sebesar 0,831, yang lebih tinggi dari 0,67 (menunjukkan kualitas baik atau kuat), sehingga bisa disimpulkan bahwa model tersebut memiliki kualitas yang baik dan kuat. Setelah memenuhi semua syarat dan ketentuan tersebut, langkah berikutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan prosedur *bootstrapping*.

Tabel 7. Hasil uji *Path Coefficient* (Koefisien Jalur)

	Original Sample	*Sample Mean*	*Standard Deviation*	*T Statistics*	*P Values*
X1 -> Y	0.091	0.091	0.092	0.985	0.322
X2 -> Y	0.342	0.354	0.129	2.924	0.002
X3 -> Y	0.093	0.102	0.081	1.286	0.198
X1 -> Z	0.355	0.346	0.133	2.894	0.003
X2 -> Z	0.176	0.178	0.081	1.923	0.052
X3 -> Z	0.352	0.243	0.142	2.065	0.037
Z -> Y	0.745	0.638	0.114	6.194	0.000

Sumber: Data Primer diolah dengan smartPLS (2026)

Dari data hasil uji pengaruh langsung di atas, ditunjukan tidak semua nilai original sampel bernilai positif. Nilai koefisien korelasi pengembangan karir terhadap kinerja dengan nilai T-statistik 0.985 dan P-Value 0.322. Nilai koefisien korelasi kompetensi terhadap kinerja dengan nilai T-statistik 2.924 dan P-Value 0.002. Nilai koefisien korelasi motivasi terhadap kinerja dengan T-statistik 1.286 dan P-Value 0.198. Nilai koefisien korelasi pengembangan karir terhadap SIM dengan T-statistik 2.894 dan P-Value 0.003. Nilai koefisien korelasi kompetensi terhadap SIM dengan nilai T-statistik 1.923 dan P-Value

0.052. Nilai koefisien korelasi motivasi terhadap SIM dengan nilai T-statistik 2.066 dan P-Value 0.037. Nilai koefisien korelasi SIM terhadap kinerja dengan nilai T-statistik 6.194 dan P-Value 0.000.

Tabel 8. Hasil Uji *Spesific Indirects Effects*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
X1 -> Z -> Y	0.235	0.219	0.078	2.913	0.003
X2 -> Z -> Y	0.251	0.232	0.094	2.421	0.014
X3 -> Z -> Y	0.152	0.155	0.087	2.085	0.033

Sumber: Data Primer diolah dengan smartPLS (2026)

Dari data hasil uji pengaruh tidak langsung di atas, ditunjukan semua nilai original sampel bernilai positif. Nilai koefisien korelasi pengembangan karir dimediasi SIM terhadap kinerja dengan nilai T-statistik 2.913 dan nilai P-Value 0.003. Nilai koefisien korelasi kompetensi dimediasi SIM terhadap kinerja dengan nilai T-statistik 2.421 dan nilai P-Value 0.014. Nilai koefisien korelasi motivasi dimediasi SIM terhadap kinerja dengan nilai T-statistik 2.085 dan nilai P-Value 0.033.

Pembahasan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Secara Langsung

Nilai koefisien korelasi kompetensi terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang positif dengan nilai asli sampel sebesar 0.091. Ini berarti terdapat pola hubungan yang positif. Dengan T-statistik mencapai 0.985, yang lebih kecil dari 1,96, serta nilai P-Value 0.322, yang lebih dari 0,05, maka hasil ini dapat dianggap tidak signifikan. Oleh karena itu, H1 ditolak. Disimpulkan pengembangan karir berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun. Temuan penelitian ini seirama dengan kondisi dilapangan bahwa capaian kinerja pegawai Baperlitbang belum optimal karena pengembangan karir pegawai di bidang perencanaan melalui pelatihan, bimbingan teknis, asistensi, *workshop*, serta kesempatan melanjutkan pendidikan formal yang terintegrasi dengan sistem pengelolaan data yang efektif dalam pengalokasian sumber daya, masih belum optimal.

Kompetensi Terhadap Kinerja Secara Langsung

Nilai koefisien korelasi kompetensi terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang positif dengan nilai asli sampel sebesar 0.342. Ini berarti terdapat pola hubungan yang positif. Dengan T-statistik mencapai 2.924, yang lebih besar dari 1,96, serta nilai P-Value 0.002, yang kurang dari 0,05, maka hasil ini dapat dianggap signifikan. Oleh karena itu, H2 diterima. Disimpulkan kompetensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun. Temuan penelitian ini tidak seirama dengan kondisi dilapangan bahwa capaian kinerja pegawai Baperlitbang belum optimal karena kompetensi SDM terkait sistem informasi manajemen dalam pengelolaan data informasi untuk membangun basis data daerah yang akurat dan lengkap, masih perlu ditingkatkan. Artinya dapat dikatakan kompetensi pegawai bukan penyebab dominan kurang optimalnya capaian kinerja pegawai Baperlitbang Karimun.

Motivasi Terhadap Kinerja Secara Langsung

Nilai koefisien korelasi motivasi terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang positif dengan nilai asli sampel sebesar 0.093. Ini berarti terdapat pola hubungan yang positif. Dengan T-statistik mencapai 1.286, yang lebih kecil dari 1,96, serta nilai P-Value 0.198, yang lebih dari 0,05, maka hasil ini dapat dianggap tidak signifikan. Oleh karena itu, H3 ditolak. Disimpulkan motivasi berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun. Temuan penelitian ini seirama dengan kondisi dilapangan

bahwa motivasi pegawai untuk mendukung pengoptimalan capaian kinerja melalui program pelatihan, bimbingan teknis, asistensi, workshop, dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal, juga masih perlu ditingkatkan.

Pengembangan Karir Terhadap SIM Secara Langsung

Nilai koefisien korelasi pengembangan karir terhadap SIM menunjukkan hubungan yang positif dengan nilai asli sampel sebesar 0.355. Ini berarti terdapat pola hubungan yang positif. Dengan T-statistik mencapai 2.894, yang lebih besar dari 1,96, serta nilai P-Value 0.003, yang kurang dari 0,05, maka hasil ini dapat dianggap signifikan. Oleh karena itu, H4 diterima. Disimpulkan pengembangan karir berpengaruh secara positif signifikan terhadap SIM di Baperlitbang Karimun' Temuan penelitian ini menunjukan bahwa pengembangn karir pegawai berpengaruh besar terhadap efektivitas pengelolaan SIM dalam rangka peningkatan capaian kinerja pegawai Baperlitbang Karimun. Artinya dapat dikatakan bahwa program pengembangan karir saat ini sangat mendukung untuk efektivitas pengelolaan SIM dalam rangka untuk mengoptimalkan capain kinerja Baperlitbang Karimun.

Kompetensi Terhadap SIM Secara Langsung

Nilai koefisien korelasi kompetensi terhadap SIM menunjukkan hubungan yang positif dengan nilai asli sampel sebesar 0.176. Ini berarti terdapat pola hubungan yang positif. Dengan T-statistik mencapai 1.923, yang lebih kecil dari 1,96, serta nilai P-Value 0.052, yang lebih dari 0,05, maka hasil ini dapat dianggap tidak signifikan. Oleh karena itu, H5 ditolak. Disimpulkan kompetensi berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap SIM di Baperlitbang Karimun, Temuan penelitian ini menunjukan bahwa kompetensi pegawai belum berpengaruh besar terhadap efektivitas pengelolan SIM dalam rangka peningkatan capaian kinerja pegawai Baperlitbang Karimun. Artinya dapat dikatakan bahwa kondisi kompetensi pegawai saat ini masih perlu ditingkatkan untuk mendukung efektivitas pengelolaan SIM dalam rangka untuk mengoptimalkan capain kinerja Baperlitbang Karimun.

Motivasi Terhadap SIM Secara Langsung

Nilai koefisien korelasi motivasi terhadap SIM menunjukkan hubungan yang positif dengan nilai asli sampel sebesar 0.352. Ini berarti terdapat pola hubungan yang positif. Dengan T-statistik mencapai 2.065, yang lebih besar dari 1,96, serta nilai P-Value 0.037, yang kurang dari 0,05, maka hasil ini dapat dianggap signifikan. Oleh karena itu, H6 diterima. Disimpulkan motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap SIM di Baperlitbang Karimun. Temuan penelitian ini menunjukan bahwa motivasi pegawai saat ini berpengaruh besar terhadap efektivitas pengelolaan SIM dalam rangka peningkatan capaian kinerja pegawai Baperlitbang Karimun. Artinya dapat dikatakan bahwa kondisi motivasi pegawai saat ini mendukung untuk efektivitas pengelolaan SIM dalam rangka untuk mengoptimalkan capain kinerja Baperlitbang Karimun.

SIM Terhadap Kinerja Secara Langsung

Nilai koefisien korelasi antara SIM secara langsung pada kinerja menunjukkan angka positif sebesar 0,638. Ini mengindikasikan adanya hubungan positif. Selain itu, nilai T-statistik sebesar 6. 194, yang lebih besar dari 1,96, serta nilai P-Value sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa hasil ini signifikan. Dengan demikian H7 diterima. Disimpulkan SIM berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun. Temuan penelitian ini tidak seirama dengan kondisi dilapangan bahwa capaian kinerja pegawai Baperlitbang belum optimal karena penerapan sistem informasi manajemen untuk perencanaan pengembangan karier, peningkatan kompetensi pegawai, serta motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja, masih belum terintegrasi

secara optimal. Artinya dapat dikatakan bahwa kondisi pengelolan SIM saat ini bukan penyebab dominan kurang optimalnya capaian kinerja pegawai Baperlitbang

Pengembangan karir Dimediasi SIM Terhadap Kinerja Secara Tidak Langsung

Nilai koefisien korelasi pengembangan karir yang dimediasi oleh SIM terhadap kinerja menunjukkan hasil secara tidak langsung dengan nilai original sampel sebesar 0.235. Ini menunjukkan adanya hubungan positif. Selain itu, nilai T-statistik mencapai 2.913, yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P-Value sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05, sehingga hasil ini signifikan. Oleh karena itu, H8 dapat diterima. Disimpulkan pengembangan karir dimediasi SIM berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun atau pengembangan SIM mampu memediasi peningkatan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa walaupun capaian kinerja pegawai Baperlitbang belum optimal karena pengembangan karir masih belum optimal, tetapi kondisi tersebut dapat dioptimalkan melalui penerapan pengelolaan SIM saat ini

Kompetensi Dimediasi SIM Terhadap Kinerja Secara Tidak Langsung

Nilai koefisien korelasi kompetensi yang dimediasi oleh SIM terhadap kinerja menunjukkan hasil secara tidak langsung dengan nilai original sampel sebesar 0.251. Ini menunjukkan adanya hubungan positif. Selain itu, nilai T-statistik mencapai 2.421, yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P-Value sebesar 0,014 yang kurang dari 0,05, sehingga hasil ini signifikan. Oleh karena itu, H9 dapat diterima. Disimpulkan kompetensi dimediasi SIM berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun atau SIM mampu memediasi peningkatan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa walaupun capaian kinerja pegawai Baperlitbang belum optimal bukan disebabkan secara dominan oleh kompetensi pegawai tetapi kompetensi pegawai belum berpengaruh besar terhadap efektivitas pengelolaan SIM, tetapi sebaliknya kondisi kompetensi pegawai tersebut dapat ditingkatkan melalui efektivitas pengelolan SIM itu sendiri. Artinya dalam rangka mengoptimalkan capain kinerja Baperlitbang instansi dapat memprioritaskan adanya program efektivitas pengelolaan SIM untuk mendukung peningkatan kompetensi SDM terkait sistem informasi manajemen dalam pengelolaan data informasi untuk membangun basis data daerah yang akurat dan lengkap.

Motivasi Dimediasi SIM Terhadap Kinerja Secara Tidak Langsung

Nilai koefisien korelasi motivasi yang dimediasi oleh SIM terhadap kinerja menunjukkan hasil secara tidak langsung dengan nilai original sampel sebesar 0.152. Ini menunjukkan adanya hubungan positif. Selain itu, nilai T-statistik mencapai 2.085, yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P-Value sebesar 0,033 yang kurang dari 0,05, sehingga hasil ini signifikan. Oleh karena itu, H10 dapat diterima. Disimpulkan motivasi dimediasi SIM berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun atau SIM mampu memediasi peningkatan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa walaupun capaian kinerja pegawai Baperlitbang belum optimal karena masih perlunya peningkatan motivasi pegawai, tetapi motivasi pegawai saat ini masih mendukung untuk efektivitas pengelolan SIM dan kondisi motivasi pegawai tersebut dapat dioptimalkan melalui efektivitas pengelolaan SIM, Artinya dalam rangka mengoptimalkan capain kinerja Baperlitbang instansi dapat memprioritaskan adanya program efektivitas pengelolan SIM melalui program pelatihan, bimbingan teknis, asistensi dan workshop.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1) Pengembangan karir berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun.
2) Kompetensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun.
3) Motivasi berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun.
4) Pengembangan karir berpengaruh secara positif signifikan terhadap SIM di Baperlitbang Karimun
5) Kompetensi berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap SIM di Baperlitbang Karimun.
6) Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap SIM di Baperlitbang Karimun.
7) SIM berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun.
8) Pengemangan karir dimediasi SIM berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun atau SIM mampu memediasi peningkatan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun.
9) Kompetensi dimediasi SIM berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun atau SIM mampu memediasi peningkatan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun.
10) Motivasi dimediasi SIM berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun atau SIM mampu memediasi peningkatan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Baperlitbang Karimun.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan kondisi dilapangan disarankan kepada instansi Baperlitbang Karimun untuk melaksanakan langkah-langkah seperti mengoptimalkan pengembangan karir dan motivasi pegawai di bidang perencanaan melalui pelatihan, bimbingan teknis, asistensi, *workshop*, serta kesempatan melanjutkan pendidikan formal yang terintegrasi dengan sistem pengelolaan data yang efektif dalam pengalokasian sumber daya, mengoptimalkan kompetensi SDM terkait efektivitas pengelolaan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam pengelolaan data informasi untuk membangun basis data daerah yang akurat dan lengkap melalui pelatihan, bimbingan teknis, asistensi dan *workshop*. Mengintegrasikan secara optimal penerapan SIM pada perencanaan pengembangan karir, peningkatan kompetensi pegawai, serta motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, melalui kerjasama dengan instansi penyedia data informasi dan pembangunan sistem data yang berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101-118

Astuti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). Program Studi Manajemen. Skripsi.Universitas Muhammadiyah. Magelang

Anshari, S. S. al, Elfiswandi, Putra, R. B., & Fitri, H. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pandemi Covid-19 Sebagai

Variabel Moderating pada Kantor Camat X Koto.Journal of Law and Economics,1(1),42–50

Andayani, J. R., Lusiana, L., & Sopali, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Puskesmas Alahan Panjang, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok. Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research,8(2), 211-230.

Astriani, F., Noviyanti, N., & Wibisono, C. (2024). Determination of Motivation, Work Environment, and Work Communication on Performance Through Competence at the Public Health Centers in Batam City.Journal of Optimization in Industrial Engineering,16(2),41-47

Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan, 29. Penerbit CV Widina Media Utama

Duryadi (2021). Metode Penelitian Empiris Model Path Analisis Menggunakan Smart. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik dan Universitas STEKOM, Semarang.

Denayah, S. A. (2023). Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Aryarior Bandung. Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Pasundan.

Fauzan, M. N., & Suprapto, S. (2023). The Influence of Organizational Culture and Career Development on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. Dinasti International Journal of Education Management & Social Science, 4(3).

Galla, C. M., Tewal, B., & Jan, A. H. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) UIP Sulbagut. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 7(2).

Idayati, I., Surajiyo, S., & Hazalena, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau. Jurnal Media Ekonomi (JURMEK), 25(3), 194-202.

Indra, I., Wibisono, C., & Indrawan, M. G. (2024). Determination of education level, competence and work environment in the intervening motivation on the performance of Health Centre Health Workers in Karimun District. Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies, 2(3), 777-788.

Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 3(2), 509-517.

Kharisma, A. F., & Rosia, R. (2022). Effect of Competence, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction. International Economic and Finance Review, 1(1), 32-53.

Kuswantoro, A., & Zaidaan, A. (2023). Influence of Work Motivation, Work Environment, and Employee Competence on Employee Performance Through Organizational Commitment as Intervening Variable. Economic Education Analysis Journal, 1(1), 154-164.

Khaidir, K., Catrayasa, I. W., & Ngaliman, N. (2024). The Effect of Service Quality, Management Information System and Passport Administration Rates on Public Satisfaction with Education as an Intervening Variable in the Task Area of Class II

Immigration Office Tanjung Balai Karimun. International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science, 5(3), 889-900.

Kenedi,J., Wibisono, C., Astriani, F., Noviyanti, N., & Syukur, I. B. (2024). Capabilities, knowledge and skills of superior human resources through the competency of Tanjung Balai Karimun Port Employees, Riau Islands, Indonesia. Environment and Social Psychology, 9(5).

Madhuri, M., Herningsih, H., & Matutu, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan-Sorong Selatan. AkMen Jurnal Ilmiah, 19(3), 253-265.

Nursaumi, I., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Journal of Economic, Bussines and Accounting. 5(2), 1328-1335.

Ompusunggu, M. Z., Prabawani, B., & Dewi, R. S. (2024).Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Utama). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 13(3), 789-800

Purnama, Y., & Iqbal, M. A. (2020). Effect of compensation, career development on the performance of employees through job satisfaction as intervening variable (Case Study at PT. Bank Syariah Mandiri in Indonesia). European Journal of Business and Management, 12(3), 89-96.

Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja ASN

Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadyla, M. M., Nurmala, R., ...& Novel, N. J. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Jesya. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 6(1), 370-386.

Rudini, A. (2024). Sistem informasi manajemen. CV. Azka Pustaka.

Sitorus, E. S. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 5(2), 313-322.

Sari, A. K., Yusuf, A. M., Iswari, M., & Afdal, A. (2021). Analisis teori karir krumboltz: Literature Review. Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha, 12(1).

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.

Sutjahjo, G., Ratnasari, S. L., & Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis, 1(1), 137-148.

Samsuni, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, 1(3), 187-193.

Sihite, R., Wibisono, C., Catrayasa, I. W., & Satriawan, B. (2024). The Effect of Transactional Leadership, Organizational Commitment and Career Development on Employee Job Satisfaction with Work Motivation as an Intervening Variable in the Agency Regional Finance and Asset Management Karimun Regency. International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science, 5(4), 1067-1079.

Sukmanitri, N. N. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Seraya Budaya, Gianyar. Jurnal Emas. 5(9), 13–29.

Surawan, S., Wibisono, C., & Sajiyo, S. (2024). Determination of Competence, Motivation and Work Environment Towards Performance Achievement in the Intervening of Work Satisfaction of Community Health Center Employees in Kundur Island, Karimun Regency. International Journal of Environmental,Sustainability,and Social Science, 5(4), 1080-1093

Triandis, H.C. (1980) Values, Attitudes, and Interpersonal Behavior. Nebraska Symposium on Motivation. University of Nebraska Press, Lincoln

Utama, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 4(1), 106-111.

Wahyudi, A., Qomariah, N., & Sanosra, A. (2022). Analysis of The Effect of Teacher Competency and Work Environment on Teacher Performance with Motivation as Intervening Variable at Private Vocational School in Bondowoso District. International Journal of Management Science and Information Technology, 2(1), 19-27.