**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, JENJANG KARIR DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Nama : Sari Yuli Widayati**

Pembimbing I : Dandes Rifa, S.E., M.Si., Ak., CA

PembimbingII : Ethika, S.E., M.Si

**INTISARI**

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Didalam suatu perusahaan, karyawan juga membutuhkan motivasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, jenjang karir dan pemberdayaan karyawan guna untuk meningkatkan kinerjanya.

Teori atribusi yaitu sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan *ability*.

Populasi dalam penelitian ini yaitu Bank Kota Padang yang berjumlah 10*.* Sampel yang digunakan adalah karyawan bagian akuntansi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dilengkapi kuesioner (54) yang disebarkan kepada responden yang memenuhi kriteria pengujian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Sedangkan motivasi, disiplin kerja, jenjang karir dan pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Hasil tersebut menyatakan bahwa dalam organisasi harus bisa membuat karyawannya mempunyai komitmen, karena apabila karyawan mempunyai komitmen maka dia akan loyal terhadap organisasi tersebut. Dan apabila loyalitas tinggi maka kinerja karyawan naik tetapi apabila loyalitas rendah maka kinerja karyawan turun

**Kata Kunci:**

Motivasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Jenjang Karir, Pemberdayaan Karyawan, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, DISCIPLINE OF WORK, CAREER AND EMPLOYEE EMPOWERE TO EMPLOYEES PERFORMANCE**

**Name : Sari Yuli Widayati**

Supervisor I : Dandes Rifa, S.E., M.Si., Ak., CA

Supervisor II : Ethika, S.E., M.Si

**SUMMARY**

Employee performance results are assessed in terms of quality and quantity based on labor standards specified by the organization. In a company, employees also need motivation, organizational commitment, work discipline, career and employees in order to improve their performance.

Attribution theory is a theory that discusses the efforts being made to understand the causes of our behavior and others. Performance results from an interaction between motivation andability.

The population in this study are 10 Banks in city of Padang*.* The samples are employees of the Bank accounting. Respondents in this study employees of the accounting department. The data used in this study are primary data. Primary data is used in the form of a questionnaire (54) in the form of a question-perrtanyaan distributed to the respondents who meet the criteria for testing.

The results of this study showed that the organizational commitment affect the performance of the employees of the accounting department. motivation, work discipline, career paths and employee empowerment does not affect the performance of the employees of the accounting department.

The results stated that in the organization must be able to make employees have a commitment, because if the employee has a commitment then he will be loyal to the organization. if the loyalty is high then the employee performance increases but if the loyalty is low then the performance of employees down

**Keywords:**

Motivation, Organizational Commitment, Discipline Work, Career, Employee Empowerment, Employee Performance