

VOX POPULI

Volume 4 Nomor 2 Desember 2021

ISSN 2087-3360 eISSN 2714-7657

POLITIK DAN HUKUM

Peran Komisi Pemilihan Umum Kota Makassar dalam Sosialisasi Politik Pada Pemilihan Presiden Tahun 2019

Wahyuni
57-68

Hak dan Keterwakilan Politik dalam Arena Politik Indonesia

M. Teguh Setyadi Bahtiar, Fadlan Akbar, Febrianto Syam
69-79

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat

Lorent Tombi, Muhtar, Arifin
80-94

Analisis Yuridis Terhadap Ganja Medis Menurut UU No. 35 Tahun 2009 Tentang Narkoba

Barik Ramadhani P.
95-108

Perempuan dan Moderasi Beragama di Tengah Pandemi Covid-19

Astri Nugrayanti A., Anggriani Alamsyah,
109-118

Persepsi Mahasiswa FKIK UIN Alauddin Makassar Tentang Moderasi Beragama dan Potensi Radikalisme

Yusti Ramadhani, Zulfiani, Reskiyanti Nurdin, Awal Muqsith
119-130



Dipublikasikan Oleh
Program Studi Ilmu Politik
Fakultas Ushuluddin, Filsafat dan Politik
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
Jl. H.M. Yasin Limpo No. 36 Gowa, Sulawesi Selatan

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat

Lorent Tombi¹, Muhtar², Arifin³
Universitas Terbuka Mamuju^{1,3}
Universitas Bosowa Makassar²
e-mail: lorenttombiut@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner, tambahan penghasilan pegawai dan pengembangan karier, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), serta pengaruh kepemimpinan visioner, tambahan penghasilan pegawai, pengembangan karier terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan data sampel yang diperoleh sebanyak 42 orang pegawai ASN. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, analisis Smart-PLS, serta sobel test statistik. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan visioner, tambahan penghasilan pegawai, pengembangan karier, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja ASN. Untuk pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN. Komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja ASN. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja ASN.

Kata Kunci:

Kepemimpinan Visioner, Tambahan Penghasilan Pegawai, Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja ASN

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan sesu-

ai keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pe-

gawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.¹ Namun demikian, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, misalnya faktor kepemimpinan visioner, tambahan penghasilan pegawai, pengembangan karier, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Hal ini dibuktikan oleh beberapa riset sebelumnya bahwa kinerja pegawai berkorelasi dengan banyak faktor. Misalnya studi yang dilakukan oleh Simbolon² dan Saba, dkk.³ bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Sementara berkaitan dengan faktor tambahan penghasilan pegawai atau remunerasi, studi Suntoro memberi konfirmasi bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi,⁴ sedangkan Muchai, dkk. menemukan bahwa sistem remunerasi dapat mening-

katkan kinerja.⁵ Namun penelitian Riana, dkk. tidak dapat membuktikan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁶

Faktor pengembangan karier terkonfirmasi dari studi yang dilakukan Budiansyah⁷, Pradipta⁸, Gandi, dkk. bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.⁹ Sedangkan Busro tidak dapat membuktikan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁰ Faktor komitmen organisasi dan kepuasan dibuktikan

¹Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

²Sahat Simbolon, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Budaya Kerja dan Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen", *Kontigensi*, Vol. 5, No. 2 (2017), h. 87-97.

³Sahrish Saba, Ali Tabish & Ahmer Bilal Khan, "Role of Visionary Leadership in the Performance of the Employees at a Workplace: Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior", *Australasian Journal of Business, Social Science and Information Technology (AJBSIT)*, Vol. 3, No. 2 (2017), h. 62-70.

⁴Suntoro, *Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating: Studi Kasus Pada RSUD dr. Loekmono Hadi Kabupaten Kudus* (Kudus: Universitas Muria Kudus, 2016).

⁵Hannah Wanjiru Muchai, Elizabeth Nambuswa Makokha & Gregory Namusonge, "Effects of Remuneration System on Organizational Performance of Teachers Service Commission, Kenya", *European Journal of Business and Management*, Vol. 10, No.11 (2018), h. 132-142.

⁶Artha Riana, Susi Hendriani & Yulia Efni, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit. Reskrimsus Polda Riau", *Jurnal Psikologi*, Vol. 13, No. 2 (2017), h. 98-107.

⁷Yusep Budiansyah, "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasional Pada UPT B2PTTG-LIPI Subang", *SMART-Study & Management Research*, Vol. XIV, No. 3 (2017), h. 10-14.

⁸Teguh Ananta Pradipta, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pem-berdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah", *Jurnal Katalogis*, Vol. 5, No. 7 (2017), h. 27-35.

⁹Gandi, Muh. Nawawi & Nawawi Natsir, "Pengaruh Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu", *Jurnal Katalogis*, Vol. 6, No. 1 (2018), h. 147-158.

¹⁰Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).

dengan temuan Ehijiele¹¹ dan Bakan, dkk.¹² yang mengatakan bahwa baik komitmen kerja maupun kepuasan mempengaruhi kinerja organisasi.

Perbedaan temuan penelitian di atas memberikan ruang untuk melakukan uji variabel kembali dengan lokus penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, peneliti menjadikan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat sebagai lokus penelitian sekaligus lokus pengujian variabel di atas. Penentuan lokus ini didasarkan pada hasil amatan peneliti bahwa fenomena yang terjadi dalam pemberdayaan ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat masih kurang optimal karena terlihat dari sejumlah sasaran kinerja yang capaiannya tidak sesuai dengan yang ditargetkan. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang cukup, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji sekaligus menganalisis variabel tersebut dengan berusaha menjawab pertanyaan umum, yakni apakah kepemimpinan visioner, tambahan penghasilan pegawai, pengembangan karier, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Badan

Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat?.

TINJAUAN TEORETIS

Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner (*visionery leadership*) merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini.¹³ Karena sifat dasar dari suatu visi adalah untuk memberi inspirasi yang berpusat pada nilai dan dapat diwujudkan, maka dibutuhkan gambaran dan artikulasi yang unggul sehingga bisa menciptakan kemungkinan-kemungkinan yang memberi inspirasi dan menawarkan tatanan baru, lebih menantang (*challenge*) namun dapat dicapai, yang dapat menghasilkan kualitas organisasi yang lebih kompetitif.

Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Tambahan penghasilan pegawai mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun tidak langsung, dan

¹¹Ehijiele Ekienabor, “The Influence of Employees’ Commitment on Organizational Performance in Nigeria”, *International Journal of Research Publications*, Vol. 8, No. 1, (2018), h. 1-12.

¹²Ismail Bakan, Tuba Buyukbese, Burcu Ersahan & Buket Sezer, “Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment”, *International Journal of Management & Information Technology*, Vol. 9, No. 1 (2014), h. 1472-1480.

¹³Mahendro Sumardjo & Donni Juni Priansa, *Manajemen Pengembang Sumber Daya Manusia: Konsep-Konsep Kunci* (Bandung: Alfabeta, 2018).

yang bersifat rutin maupun tidak rutin.¹⁴ Tambahan penghasilan pegawai merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi karena tujuan tambahan penghasilan pegawai adalah menarik tenaga kerja yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, mendorong motivasi, meningkatkan perilaku positif, dan alat untuk mengontrol keuangan sebagai faktor-faktor yang menunjang tercapainya visi dan misi organisasi.¹⁵

Pengembangan Karier

Dalam suatu organisasi, pengertian pengembangan karier adalah perkembangan *vertical* yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan, dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.¹⁶ Pengembangan karier yang dilakukan oleh organisasi merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Kesuksesan proses pengembangan karier tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini beberapa faktor yang berpengaruh pada pengem-

banagan karier menurut Sunyoto, yakni hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor-faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah pegawai, ukuran organisasi, kultur organisasi dan tipe manajemen.¹⁷

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan usaha, kecakapan, pengalaman dan kemampuannya baik dalam mengatur waktu maupun menjalankan tugas itu sendiri dengan tanggungjawab untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁸ Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Dari bentuk tanggungjawab dari suatu organisasi atau individu tertentu terhadap wewenang yang telah diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dengan hasil sesuai yang diharapkan.

Komitmen Organisasi

Banyak para perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang memberikan pengertian mengenai komit-

¹⁴Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah: Teori dan Penerapannya* (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2014).

¹⁵R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2010).

¹⁶Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing* (Malang: Intrans Publishing, 2018).

¹⁷Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia: Praktik Penelitian* (Yogyakarta: CAPS, 2012).

¹⁸Mahendro Sumardjo & Donni Juni Priansa, *Manajemen Pengembang Sumber Daya Manusia: Konsep-Konsep Kunci* (Bandung: Alfabeta, 2018).

men organisasi dengan ungkapan bahasa yang berbeda-beda namun makna yang terkandung di dalamnya pada hakekatnya sama, yaitu komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) atau semangat belajar yang berkelanjutan untuk mencapai visi bersama.¹⁹

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.²⁰ Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.²¹ Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan

¹⁹Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

²⁰Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2015).

²¹Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

Politik Provinsi Sulawesi Barat. Jumlah ASN ditentukan sebanyak 42 responden. Sedangkan dalam menentukan jumlah sampel maka digunakan metode *sampling jenuh*. Instrumen penelitian menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai 5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan. Kemudian dari hasil jawaban atau tanggapan responden (sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS) tidak setuju (ST), sangat tidak setuju (STS)) dilakukan pembobotan skor berdasarkan kriteria pembobotan, selanjutnya hasil skoring jawaban responden dilakukan dalam bentuk tabel dan kolom yang kemudian diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan data yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran penulisan dapat dicapai adalah interview, dokumentasi dan kuesioner. Instrumen yang digunakan adalah melalui observasi dan wawancara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS (*Partial Least Square*) mulai dari pengukuran model (*outer model*) sampai struktural model (*inner model*) untuk pengujian hipotesis.

Hipotesis

H1: Diduga kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

- H2: Diduga tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
- H3: Diduga pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
- H4: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
- H5: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
- H6: Diduga kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
- H7: Diduga tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
- H8: Diduga pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.
- H9: Diduga kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui

kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

H10: Diduga tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

H11: Diduga pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

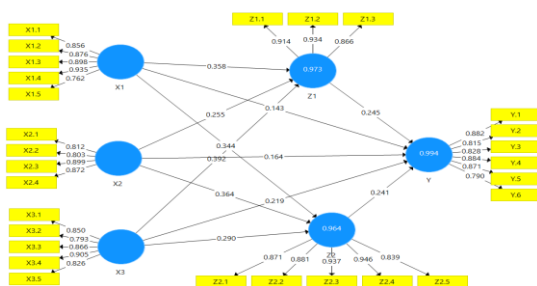
Jumlah responden pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat berjumlah 42 responden. Dengan deskripsi sebagai berikut, yakni identitas responden berdasarkan jenis kelamin, terlihat bahwa proporsi pengelompokan responden yang terbesar adalah didominasi oleh responden laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 29 orang atau 69%, sedangkan sisanya adalah perempuan yakni sebanyak 13 orang atau 31%. Dari 42 responden yang diteliti, maka umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah umur antara 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 20 orang atau 47,6%, diikuti oleh responden yang berumur di atas dari 50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 10 orang atau 23,8%. Sementara itu tingkat pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan S1, dengan

jumlah responden sebanyak 26 orang atau 61,9%, diikuti oleh pendidikan terakhir S2 dengan jumlah responden sebanyak 8 orang atau 19%, kemudian SMA sebanyak 5 orang atau 11,8%.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan masa kerja di atas dari 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 36 orang atau 85,7%, diikuti oleh responden dengan masa kerja 2,1-3 tahun dan masa kerja 4,1-5 tahun masing-masing sebanyak 3 orang atau 7,1%. Menurut status pernikahan, terlihat bahwa status responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah berstatus menikah dengan jumlah responden sebanyak 39 orang atau 92,9%, sedangkan sisanya sebanyak 3 orang atau 7,1% dengan status belum menikah.

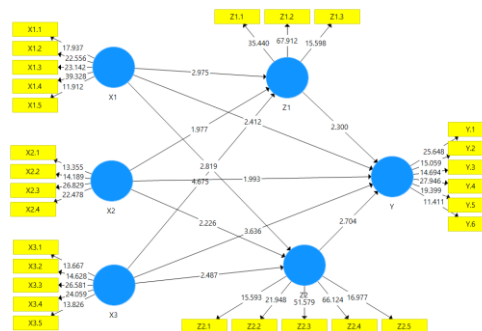
Hasil Analisis Outer Model dan Inner Model

Gambar 1
Hasil Iterasi algoritma dengan Smart PLS 3.0



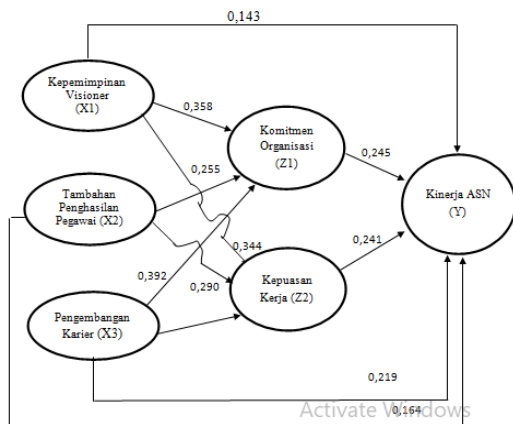
Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2021

Gambar 2.
Hasil Bootstrapping dengan Smart PLS 3.0



Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2021

Gambar 3.
Hasil Koefisien Jalur dari Setiap Pengujian Hipotesis Penelitian



Sumber : Data diolah dengan Smart PLS, 2021

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur mengenai pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN, dimana besarnya nilai koefisien jalur sebesar 0,143 yang artinya setiap kenaikan 1 point kepemimpinan visioner dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja ASN sebesar 0,143 point. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan visioner pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik provinsi

Sulawesi Barat secara langsung dapat meningkatkan kinerja ASN.

Dalam uji jalur (*path analysis*) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,412$ dan $pvalue = 0,003$, karena dengan nilai $t_{hitung} = 2,412 > 1,96$ dan nilai $pvalue = 0,016 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan visioner memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN, yang artinya kepemimpinan visioner memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil temuan yang dilakukan peneliti bahwa kepemimpinan visioner dapat memberikan pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja ASN. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa temuan yang ditemukan oleh peneliti sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hery²² dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Simbolon²³ dan Saban, dkk.²⁴ Selain itu menerima hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya H1.

²²Hery, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gava Media, 2019).

²³Sahat Simbolon, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Budaya Kerja dan Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen", *Kontigensi*, Vol. 5, No. 2 (2017), h. 87-97.

²⁴Sahrish Saba, Ali Tabish & Ahmer Bilal Khan, "Role of Visionary Leadership in the Performance of the Employees at a Workplace: Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior", *Australasian Journal of Business, Social Science and Information Technology (AJBSSIT)*, Vol. 3, No. 2 (2017), h. 62-70.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian jalur mengenai pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN, diperoleh nilai koefisien jalur = 0,164 yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan tambahan penghasilan pegawai sebesar 1 point dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja ASN sebesar 0,164. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tambahan penghasilan yang diterima oleh pegawai maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja ASN.

Besarnya nilai $t_{hitung} = 1,993$ dan $pvalue$ sebesar 0,047, karena nilai $t_{hitung} 1,993 < 1,96$ dan selain itu nilai $pvalue = 0,047 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa tambahan penghasilan pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa tambahan penghasilan pegawai memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja ASN.

Dengan demikian temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Suntoro²⁵, Riana, dkk.²⁶ dan

²⁵Suntoro, *Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating: Studi Kasus Pada RSUD dr. Loekmono Hadi Kabupaten Kudus* (Kudus: Universitas Muria Kudus, 2016).

²⁶Artha Riana, Susi Hendriani & Yulia Efni, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit. Reskrimsus

Muchai.²⁷ Selain itu menerima hipo-tesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya H2.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja ASN

Hasil data dalam penelitian yang diolah dengan Smart PLS 3.0 yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,219. Nilai koefisien jalur tersebut dapat diartikan bahwa setiap kenaikan pengembangan karier sebesar 1 point dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,219 point.

Besarnya nilai $t_{hitung} = 3,636$ dan $pvalue = 0,000$. Dengan nilai $t_{hitung} = 3,636 > 1,96$ dan $pvalue = 0,000 < 0,05$, dapat diartikan bahwa pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik provinsi Sulawesi Barat yang dapat diartikan bahwa pengembangan karier memberikan pengaruh yang nyata nyata dalam meningkatkan kinerja ASN.

Dengan demikian penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh

Busro²⁸ dan Tegar²⁹ bahwa dengan adanya pengembangan karier maka dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja ASN. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Pradipta bahwa pengembangan karier berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai.³⁰ Selain itu menerima hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya H3.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis jalur yang diperoleh dengan *smart PLS 3.0* maka nilai koefisien jalur sebesar 0,245. Nilai koefisien jalur dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point komitmen organisasi dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja ASN sebesar 0,245 point. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik provinsi Sulawesi Barat maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja ASN.

Pengujian jalur yang diolah dengan Smart PLS 3.0 maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,300$ dan $pvalue = 0,022$, dengan nilai $t_{hitung} = 2,300 > 1,96$ dan $pvalue = 0,022 < 0,05$

²⁸Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).

²⁹Nanang Tegar, *Manajemen SDM dan Pegawai, Strategi Pengelolaan SDM dan Pegawai dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis* (Yogyakarta: Quadrant, 2019).

³⁰Teguh Ananta Pradipta, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pem-berdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah", *Jurnal Katalogis*, Vol. 5, No. 7 (2017), h. 27-35.

Polda Riau", *Jurnal Psikologi*, Vol. 13, No. 2 (2017), h. 98-107.

²⁷Hannah Wanjiru Muchai, Elizabeth Nambuswa Makokha & Gregory Namusonge, "Effects of Remuneration System on Organizational Performance of Teachers Service Commission, Kenya", *European Journal of Business and Management*, Vol. 10, No.11 (2018), h. 132-142.

sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN, yang dapat mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian Ehijiele³¹ dan Busro³² telah sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti bahwa komitmen organisasi memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja ASN. Sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya H4.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Hasil koefisien jalur dengan menggunakan *Smart PLS 3.0* yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,241, hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar 1 point dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja ASN sebesar 0.241. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja ASN maka akan memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja ASN.

Sehingga dengan nilai $t_{hitung} = 2,704$ dan $pvalue = 0,007$, karena dengan nilai $t_{hitung} = 2,704 > 1,96$ dan memiliki nilai $pvalue =$

$0,007 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja ASN dan telah sejalan dengan hasil penelitian Bakan, dkk.³³ Sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya H5.

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja ASN Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji mediasi dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi sebesar 8,80 (0,088 x 100), sehingga diperoleh total pengaruh sebesar 23,10 % (0,231 x 100). Sementara hasil uji sobel test statistik yang diperoleh nilai $pvalue = 0,068 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan

³¹Ehijiele Ekienabor, "The Influence of Employees' Commitment on Organizational Performance in Nigeria", *International Journal of Research Publications*, Vol. 8, No. 1, (2018), h. 1-12.

³² Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).

³³Ismail Bakan, Tuba Buyukbese, Burcu Ersahan & Buket Sezer, "Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment", *International Journal of Management & Information Technology*, Vol. 9, No. 1 (2014), h. 1472-1480.

visioner hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

Temuan ini sejalan dengan Haryanti dan Cholil bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN.³⁴ Sehingga menolak dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya H6.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja ASN Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji mediasi maka besarnya pengaruh tidak langsung tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi sebesar 6,20% (0,062 x 100), sementara besarnya pengaruh langsung sebesar 16,40% (0,154 x 100) sehingga besarnya total pengaruh sebesar 22,60% (0,226 x 100). Sedangkan hasil uji sobel test statistik sebesar 1,499 dan $p\text{-value} = 0,133 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik provinsi Sulawesi Barat dan hanya dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja ASN.

³⁴Shinta Haryanti & Muhammad Cholil, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 15, No. 1 (2015), h. 33-44.

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indramanto dan Hartono bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN.³⁵ Dengan demikian maka hipotesis penelitian yang telah dikemukakan ditolak H7.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja ASN Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji mediasi maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung pengembangan karier terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi sebesar 9,6% (0,096 x 100), sedangkan besarnya pengaruh langsung sebesar 21,90% (0,219 x 100), sehingga total pengaruhnya sebesar 31,50% (0,315 x 100). Kemudian uji sobel test yaitu pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi yang diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,039 < 0,05$, hal ini memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi dapat memediasi secara parsial pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat.

³⁵Edi Narso Agus Indramanto & Hartono, "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota dengan Kepuasan Karier dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi", *Seminar Nasional dan Call for Paper 2017 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Publikasi Jurnal Ilmiah dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20 Tahun 2017*. (Semarang: Pascasarjana (S2) STIE Dharmaputra Semarang, 2017).

Hasil uji mediasi pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widodo bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja ASN. Sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya H8.

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji mediasi maka besarnya pengaruh langsung sebesar 14,30% (0,143 x 100) sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 8,20% (0,082 x 100), sehingga besarnya total pengaruh sebesar 22,50% (0,225 x 100). Kemudian hasil uji sobel test secara online nampak bahwa besarnya nilai p value = 0,051 > 0,05, hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja.

Hasil temuan peneliti tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taruno, dkk.³⁶ Selain itu hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti menolak dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya H9.

³⁶Soewarto Citro Taruno, Armanu Thoyib, Djumilah Zain & Mintarti Rahayu, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Mediator: Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 3 (2012), h. 495-509.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji mediasi maka besarnya pengaruh langsung sebesar 16,40% (0,164 x 100) sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 8,70% (0,087 x 100), sehingga besarnya total pengaruh sebesar 25,10% (0,251 x 100). Kemudian hasil uji *sobel test* statistik secara *online* pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja yang diperoleh nilai p value = 0,082 > 0,05, hal ini dapat dikatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja, melainkan tambahan penghasilan pegawai hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja ASN.

Temuan dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Riana, dkk. bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN.³⁷ Sehingga hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya H10.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja

³⁷Artha Riana, Susi Hendriani & Yulia Efni, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit. Reskrimsus Polda Riau", *Jurnal Psikologi*, Vol. 13, No. 2 (2017), h. 98-107.

Berdasarkan hasil uji mediasi maka besarnya pengaruh langsung pengembangan karier terhadap kinerja ASN sebesar 21,90% ($0,219 \times 100$). Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung pengembangan karier terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja yakni sebesar 7%. Sehingga total pengaruh sebesar 28,90% ($0,289 \times 100$). Sedangkan hasil uji sobel test secara *online* yang diperoleh nilai *p*value sebesar $0,067 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak dapat memediasi secara parsial pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja ASN melainkan pengembangan karier hanya dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja ASN.

Hasil penelitian yang ditemukan oleh Alfa tidak sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja ASN. Dari hasil penelitian ini menolak hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya H11.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan visioner, tambahan penghasilan pegawai, pengembangan karier, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan dampak dan pengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat. Namun komitmen organisasi tidak dapat memediasi

pengaruh kepemimpinan visioner dan pengembangan karier terhadap kinerja ASN. Akan tetapi dapat memediasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN. Begitupun kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan visioner dan pengembangan karier terhadap kinerja ASN, sama halnya kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini bahwa perlunya pimpinan lebih meningkatkan kemampuan untuk dapat mengarahkan masing-masing ASN dalam penyelesaian tugas atau pekerjaannya. Dalam hal upaya dalam meningkatkan semangat kerja ASN, sebaiknya perlu memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja ASN sehingga setiap ASN dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik. Hendaknya dalam memberikan tambahan penghasilan pegawai kepada ASN untuk selalu berdasarkan pada prestasi kerja yang diraih oleh ASN. Untuk peneliti yang akan datang, disarankan agar dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama, sebaiknya menambah sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Artha Riana, Susi Hendriani & Yulia Efni, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam

- Meningkatkan Kinerja Pada Dit. Reskrimsus Polda Riau”, *Jurnal Psikologi*, Vol. 13, No. 2 (2017), h. 98-107.
- Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia: Praktik Penelitian* (Yogyakarta: CAPS, 2012).
- Edi Narso Agus Indramanto & Hartono, “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota dengan Kepuasan Karier dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”, *Seminar Nasional dan Call for Paper 2017 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Publikasi Jurnal Ilmiah dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20 Tahun 2017*. (Semarang: Pascasarjana (S2) STIE Dharmaputra Semarang, 2017).
- Ehijiele Ekienabor, “The Influence of Employees’ Commitment on Organizational Performance in Nigeria”, *International Journal of Research Publications*, Vol. 8, No. 1, (2018), h. 1-12.
- Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing* (Malang: Intrans Publishing, 2018).
- Gandi, Muh. Nawawi & Nawawi Natsir, “Pengaruh Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu”, *Jurnal Katalogis*, Vol. 6, No. 1 (2018), h. 147-158.
- Hannah Wanjiru Muchai, Elizabeth Nambuswa Makokha & Gregory Namusonge, “Effects of Remuneration System on Organizational Performance of Teachers Service Commission, Kenya”, *European Journal of Business and Management*, Vol. 10, No.11 (2018), h. 132-142.
- Hery, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gava Media, 2019).
- Ismail Bakan, Tuba Buyukbese, Burcu Ersahan & Buket Sezer, “Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment”, *International Journal of Management & Information Technology*, Vol. 9, No. 1 (2014), h. 1472-1480.
- Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).
- Mahendro Sumardjo & Donni Juni Priansa, *Manajemen Pengembang Sumber Daya Manusia: Konsep-Konsep Kunci* (Bandung: Alfabeta, 2018).
- Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).
- Nanang Tegar, *Manajemen SDM dan Pegawai, Strategi Pengelolaan SDM dan Pegawai dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis* (Yogyakarta: Quadrant, 2019).
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2010).
- Sahat Simbolon, “Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Budaya Kerja dan

- Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen”, *Kontigensi*, Vol. 5, No. 2 (2017), h. 87-97.
- Sahrish Saba, Ali Tabish & Ahmer Bilal Khan, “Role of Visionary Leadership in the Performance of the Employees at a Workplace: Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior”, *Australasian Journal of Business, Social Science and Information Technology (AJBSSIT)*, Vol. 3, No. 2 (2017), h. 62-70.
- Shinta Haryanti & Muhammad Cholil, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 15, No. 1 (2015), h. 33-44.
- Soewarto Citro Taruno, Armanu Thoyib, Djumilah Zain & Mintarti Rahayu, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Mediator: Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 3 (2012), h. 495-509.
- Suntoro, *Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating: Studi Kasus Pada RSUD dr. Loekmono Hadi Kabupaten Kudus* (Kudus: Universitas Muria Kudus, 2016).
- Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah: Teori dan Penerapannya* (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2014).
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2015).
- Teguh Ananta Pradipta, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah”, *Jurnal Katalogis*, Vol. 5, No. 7 (2017), h. 27-35.
- Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).
- Yusep Budiansyah, “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasional Pada UPT B2PTTG-LIPI Subang”, *SMART – Study & Management Research*, Vol. XIV, No. 3 (2017), h. 10-14.