

Analysis Of Employee Performance Determining Factors Through Intervening Variables At The Office Of Regional Development Planning Agency In West Sulawesi Province

Agus¹, Madris², Obed Diba³

^{1,2,3} Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja serta pengaruh peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner, serta teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi merupakan faktor yang meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil analisis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji jalur (path analysis) yang menemukan bahwa secara langsung komitmen kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji jalur (path analysis) yakni pengaruh peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja, sedangkan dari hasil uji mediasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peluang karir tidak memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen kerja. Namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peluang karir hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil uji jalur (path analysis) yaitu menguji pengaruh tidak langsung peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menemukan dari ketiga variabel bebas yang diteliti, peluang karir dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPD Provinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci: Peluang karir, gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen kerja dan kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of career opportunities, leadership style and competence on employee performance, the effect of work commitment and job satisfaction on employee performance, the effect of career opportunities, leadership style and competence on employee performance through work commitment and the effect of career opportunities, leadership style and competence on employee performance through job satisfaction at the Regional Development Planning Agency Office in West Sulawesi Province. This study uses a

quantitative approach, with data collection techniques through observation and distributing questionnaires, and data analysis techniques using path analysis. The results of the study indicate that career opportunities, leadership styles and competencies are directly factors that can improve employee performance. The results of the analysis in this study using a path analysis which found that work commitment and job satisfaction directly had a significant effect on improving employee performance. The results of the path analysis, namely the influence of career opportunities, leadership style and competence on employee performance through work commitment, show that leadership style and competence significantly influence employee performance through work commitment, while the results of the mediation test in this study indicate that career opportunities does not have a significant effect in improving employee performance through work commitment. However, this study shows that career opportunities only have a direct effect on employee performance. The results of the path analysis test the indirect effect of career opportunities, leadership styles and competencies on employee performance through job satisfaction. This study found that of the three independent variables that have been studied, career opportunities and leadership style have a significant influence on employee performance through job satisfaction while job satisfaction cannot mediate the influence of competence on employee performance and competence only has a direct effect on employee performance at the Office of the Agency. Regional Development Planning in West Sulawesi Province.

Keywords: career opportunities, leadership style, competence, work commitment and Employee performance

Copyright (c) 2025 Agus

✉ Corresponding author :

Email Address : aguspattanew@gmail.com, aguspatta_madriskandar@gmail.com,
obida@kampus.ut.ac.id

PENDAHULUAN

Dewasa ini suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh, salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia sehingga diperlukan adanya pengelolaan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki kontribusi penting bagi nilai suatu organisasi dalam jangka panjang dan pada akhirnya mempengaruhi keberlangsungan dari suatu organisasi. (Sudaryo, et.al., 2018).

Pentingnya fungsi dan peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka setiap sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia yang merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih optimal, sehingga sangat ditentukan oleh adanya kemampuan kerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan (Sudaryo, 2018)

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sudaryo (2018) maka kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu dalam menunjang tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi swasta maupun publik yang berbasis kinerja maka terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni peluang karir, gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen kerja, kepuasan kerja dan masih banyak lagi variabel lainnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh adanya komitmen kerja dan kepuasan kerja, dimana dengan adanya komitmen kerja yang baik maka akan dapat menimbulkan pegawai puas dalam bekerja pada suatu organisasi, sehingga berdampak terhadap hasil kerja pegawai dapat lebih optimal. Banyak peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai hubungan

komitmen kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini didasari dari penelitian Djamaluddin (2009) bahwa komitmen kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas terdapat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yakni peluang karir. Peluang karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sebagaimana Luthans (2016:78) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang telah merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya di perusahaan akan berfokus pada karir dan berusaha untuk mengembangkan karirnya yang akan mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Sinambela (2017) bahwa peluang karir pada hakekatnya merupakan kewajiban organisasi dan pegawai itu sendiri. Peluang karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan, melakukan dan mengawasi karier. Penelitian yang dilakukan oleh Pramukti (2019) yang menemukan bahwa peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, sedangkan Darmawan (2017) tidak dapat membuktikan bahwa peluang karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga terdapat perbedaan hasil penelitian ini. Dengan demikian terdapat riset gap.

Kemudian hasil penelitian mengenai pengaruh peluang karir terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2019:15) bahwa salah satu cara mengembangkan karir pegawai adalah melalui promosi, yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar, dan menyebabkan kepuasan kerja tinggi. Penelitian Darmawan (2017) yang menunjukkan bahwa peluang karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Baroroh (2013) yang menemukan bahwa peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Masalah komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan oleh adanya gaya kepemimpinan. Menurut Thoha (2017) bahwa kepemimpinan dapat digunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi. Sehingga keberhasilan pimpinan dalam melakukan tugasnya sangat ditentukan oleh adanya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempengaruhi komitmen kerja pada suatu organisasi, hal ini didasari dari penelitian Fabio, et.al. (2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, sedangkan Ma'mun (2012) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga terdapat perbedaan dalam penelitian ini.

Kemudian dari hasil penelitian sebelumnya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana Robbins dan Judge (2015):

49) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi dan misi perusahaan. Ketika gaya kepemimpinan yang baik diterapkan di perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka itu akan membuat pencapaian visi perusahaan mudah dicapai serta membuat iklim kerja lebih kondusif sehingga mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan. Lusigita (2017) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Manitu (2017) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uraian mengenai penelitian sebelumnya maka ditemukan masih adanya perbedaan hasil penelitian yang ditemukan oleh beberapa peneliti sebelumnya sehingga perlunya dilakukan pengujian kembali, guna dapat menguatkan teori MSDM dari masing-masing variabel yang diteliti.

Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen kerja, kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasari dari teori Bitner & Brown (2018), menjelaskan bahwa sukses karyawan yaitu mereka yang memiliki kedalaman ilmu tertentu dan

pemahaman komitmen mereka harus bekerja sama untuk berhasil melakukan interaksi kompleks, Adam, et.al. (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan Dhermawan, et.al. (2012) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan.

Berbeda hasil uji mediasi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai, dimana Pramukti (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Baroroh (2013) bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai.

Kemudian uji mediasi lainnya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi yang dilakukan oleh Heriyanti (2007) yang menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Prahasti dan Wahyono (2018) bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan misi yakni meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan daerah, selain itu kapasitas dan kualitas kelembagaan dari aparat pemerintah. Permasalahan yang dihadapi, terkait dengan kinerja aparat sipil negara yang masih kurang dimana, dalam penyelesaian pekerjaan khususnya yang berkaitan dengan perencanaan pembangunan daerah masih mengalami keterlambatan dan seringkali penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan yang ditargetkan sehingga masih perlu ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi SDM, penambahan sarana kerja. Berdasarkan riset gap dan fenomena yang terjadi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Provinsi Sulawesi Barat maka hal ini yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja, pengaruh peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah, karena data-data yang digunakan bersifat konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Lokasi dalam penelitian ini adalah Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Adapun yang menjadi populasi adalah pegawai berjumlah sebanyak 54 orang yang terdiri dari pegawai laki-laki sebanyak 24 orang dan pegawai perempuan sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan (*Field Research*) merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang berkaitan dengan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi atau data yang akan digunakan untuk menganalisis masalah.

Teknik Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

:

Statistik Deskriptif

Memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi), (Ghozali, 2018)

Uji Kualitas Data

- a. Uji Validasi
- b. Uji Realibilitas

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Analisis *Method of Seccesive Interval* (MSI)

Analisis *Method of Seccesive Interval* (MSI) yakni penelitian yang menggunakan data ordinal ditransformasi menjadi skala interval

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah merupakan bagian dari model regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Adapun persamaan regresi analisis jalur dapat dirumuskan menurut Pardede (2014:85) yaitu :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_3 X_1 + \beta_y X_2 + \varepsilon_2$$

$$Y_3 = \beta_0 + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + \beta_7 Y_3 + \beta_8 Y_2 + \varepsilon_3$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh peluang karir, gaya kepemimpinan, kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja dan kepuasan kerja, dimana pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*).

Analisis Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen peluang karir (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Z) dimediasi oleh komitmen kerja (Y_1) dan kepuasan kerja (Y_2).

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui desain studi kasus intrinsik, yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan secara mendalam bagaimana pegawai memaknai serta menjalankan perannya dalam meningkatkan prestasi kerja di Kantor Desa Baka Jaya Kabuapten Dompus-NTB. Sebagai studi kasus tunggal, penelitian ini difokuskan pada subjek pegawai yang terlibat langsung dalam proses pelayanan publik dan administrasi pemerintahan di lokasi tersebut, di mana partisipan ditentukan secara *purposive* dengan melibatkan informan kunci seperti Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Dusun, serta staf pelayanan dan perencanaan. Untuk mengumpulkan data secara komprehensif, tiga teknik utama diterapkan: pertama, observasi partisipatif non-intervensi untuk mengamati langsung aktivitas harian pegawai, kedisiplinan, pola interaksi, dan respon terhadap beban kerja; kedua, wawancara semi-terstruktur untuk menggali persepsi informan mengenai pembagian tugas, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja; serta ketiga, studi dokumentasi dengan menelaah daftar hadir, laporan kegiatan, dan SOP sebagai bukti pendukung. Proses analisis data mengandalkan triangulasi sumber untuk memperkuat validitas dan mengurangi bias, sejalan dengan pandangan (Luthfiyani et al, 2024) dan (Nurfajriani et al, 2024) yang menekankan pentingnya memeriksa konsistensi data dari berbagai sumber dan teknik untuk memastikan temuan yang sah. Dalam praktiknya, data dari wawancara dikonfrontasi dengan hasil observasi dan dokumen resmi untuk menganalisis tiga aspek utama, yaitu efektivitas kinerja pegawai (pelaksanaan tugas, disiplin, tanggung

jawab), faktor-faktor pendukungnya (struktur organisasi, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi), serta wujud prestasi kerja (ketepatan waktu, dedikasi, inisiatif). Hasil analisis akhir dari konfrontasi data ini kemudian disusun secara deskriptif tematik sebagai dasar untuk membangun argumentasi yang kredibel dalam penarikan kesimpulan. kesimpulan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Berikut uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 1 : Uji Normalitas dengan metode *one sample kolmogorov smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000
	Std. Deviation	1.223
Most Extreme Differences	Absolute	0.064
	Positive	0.058
	Negative	-0.064
Test Statistic		0.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 1 yakni uji normalitas dengan menggunakan metode *one sample Kolmogorov smirnov test*, dimana terlihat bahwa nilai sig 0,200 > 0.05, hal ini menunjukkan bahwa nilai residual sudah terdistribusi normal. Sehingga data yang akan diregresikan sudah memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Adapun uji multikolinearitas dalam peneltian ini dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2: Uji Multikolinearitas

Dependent	Independent	Collineritas Statistics		Kesimpulan
Variabel	Variabel	Tolerance	VIF	
Kinerja Pegawai	Peluang karir	0,574	1,741	Tidak ada gejala multikolineritas
	Gaya kepemimpinan	0,312	3,208	Tidak ada gejala multikolineritas
	Kompetensi	0,342	2,927	Tidak ada gejala multikolineritas

Komitmen kerja	0,270	3,709	Tidak ada gejala multikolinearitas
Kepuasan kerja	0,214	4,664	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 2 yakni hasil uji *multikolinearitas* yang telah disajikan di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa peluang karir, gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak ditemukan ada gejala *multikolinearitas*. Sehingga data yang akan diregresikan tidak ditemukan ada gejala *multikolinearitas*.

Uji heteroskedastisita

Uji *heteroskedastisitas* dengan metode *Glejser*, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3: Uji heteroskedastisitas

Dependent Variabel	Independent Variabel	t	Sign.	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	Peluang karir	-0,136	0,892	Tidak ada gejala heterokedastisitas
	Gaya kepemimpinan	0,108	0,915	Tidak ada gejala heterokedastisitas
	Kompetensi	-0,758	0,452	Tidak ada gejala heterokedastisitas
	Komitmen kerja	0,781	0,439	Tidak ada gejala heterokedastisitas
	Kepuasan kerja	-0,671	0,505	Tidak ada gejala heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 3 yakni hasil uji *heteroskedastisitas* dengan metode *Glejser*, terlihat bahwa masing-masing variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini tidak ditemukan ada gejala *heteroskedastisitas*, alasannya karena dilihat dari nilai sig. sudah lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diindikasikan bahwa *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap (*homoskedastisitas*).

Analisis jalur (Path Analysis)

Adapun hasil analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 24 maka dapat disajikan melalui tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 4: Analisis Regresi dan Korelasi

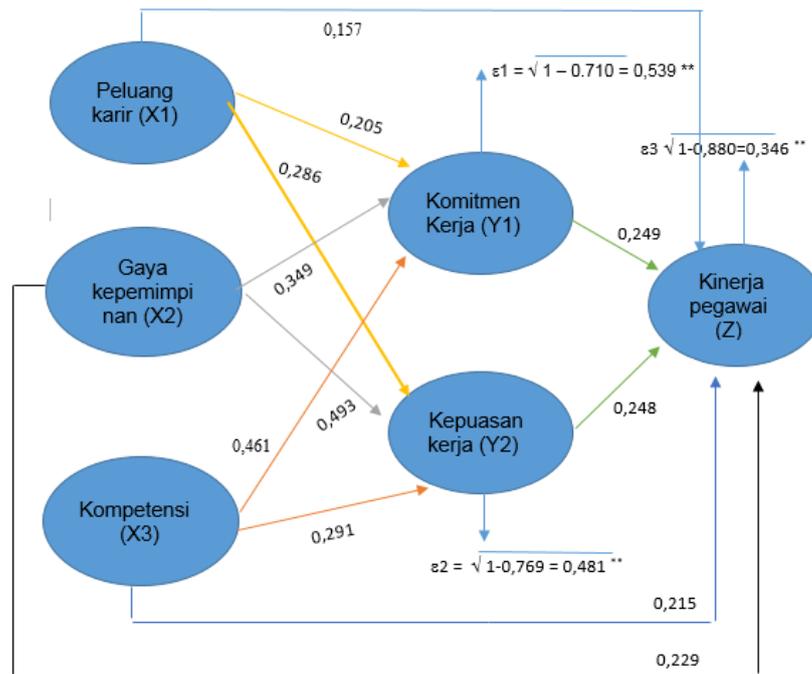
Uraian		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
Pengaruh peluang	Constant	-	0,944			
		1.753				

karir, gaya kepe-	Peluang karier	0,197	0,080	0,205	2,458	0,017
mimpinan,	Gaya	0,337	0,096	0,349	3,509	0,001
kompe-	kepemim-					
tensi terhadap	pinan					
komitmen kerja	Kompetensi	0,477	0,105	0,461	4,535	0,000
R	= 0,852			F _{hitung}	= 44,148	
Rsquare	= 0,726			Sign.	= 0,000	
Adjusted Rsquare = 0,710						
Pengaruh peluang	Constant	0,161	1,215			
karir, gaya kepe-	Peluang karier	0,398	0,103	0,286	3,855	0,000
mimpinan,	Gaya	0,687	0,124	0,493	5,560	0,000
kompe-	kepemim-					
tensi terhadap	pinan					
Kepuasan kerja	Kompetensi	0,435	0,135	0,291	3,213	0,002
R	= 0,884			F _{hitung}	= 59,80	
Rsquare	= 0,782			Sign.	= 0,000	
Adjusted Rsquare = 0,769						
Pengaruh	Constant	0,136	0,761			
peluang	Peluang karier	0,183	0,073	0,157	2,498	0,016
Karir, gaya kepe-	Gaya	0,268	0,100	0,229	2,686	0,010
mimpinan,	kepemim-					
kompe-	pinan					
tensi, komitmen	Kompetensi	0,269	0,102	0,215	2,640	0,011
kerja, kepuasan						
Kerja terhadap	Komitmen	0,302	0,111	0,249	2,723	0,009
	kerja					
Kinerja pegawai	Kepuasan	0,209	0,086	0,248	2,418	0,019
	kerja					
R	= 0,944			F _{hitung}	= 78,80	
Rsquare	= 0,891			Sign.	= 0,000	
Adjusted Rsquare = 0,880						

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan hasil analisis regresi dan korelasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 24 maka akan disajikan gambar hasil uji jalur yang telah disajikan melalui gambar yaitu sebagai berikut :



Gambar 1: Hasil uji jalur Pengaruh Peluang Karir, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja

Sumber Data Primer diolah, 2021

Keterangan : *) signifikan pada tingkat signifikansi 10 %

***) signifikan pada tingkat signifikansi 5 %

****) signifikan pada tingkat signifikansi 1 %

Berdasarkan tabel regresi dan korelasi dan gambar hasil uji jalur yang telah diuraikan di atas, akan disajikan pengujian hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Adapun hasil pengujian pengaruh langsung dalam uji jalur yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Peluang Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung peluang karir terhadap kinerja pegawai (β_1) = 0,157 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 point peluang karir maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,157. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin besar peluang karir pegawai khususnya bagi pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian maka besarnya pengaruh langsung peluang karir terhadap kinerja pegawai sebesar 0,157 atau 15,70 % (0,157 x 100).

Kemudian dilihat dari nilai *pvalue* = 0,016 yang lebih kecil dari 0,05 (0,016 < 0,05) maka dapat dikatakan bahwa peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini meng-indikasikan

bahwa peluang karir dari setiap pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya nilai koefisien jalur (β_2) = 0,229, dimana dapat diinter-pretasikan bahwa setiap kenaikan 1 point mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,229 point. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan gaya kepemimpinan maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 22,90 persen ($0,229 \times 100$)

Kemudian dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa dengan nilai *pvalue* = 0,010, karena nilai *pvalue* 0,010 < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat bahwa dalam penerapan kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat telah mendelegasikan waktu dalam memajukan organisasi, sehingga memberikan dampak terhadap tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

c. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dimana besarnya nilai koefisien beta (β_3) = 0,215. Dimana dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point kompetensi pegawai maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,215. Temuan ini dapat mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai.

Kemudian dengan nilai *pvalue* = 0.011, karena dengan nilai *pvalue* = 0,011 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat mengindikasikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian maka besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,215 atau 21,50 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat telah memberikan pengaruh yang signifikan, alasannya karena pegawai yang mendapatkan tugas dalam melaksanakan pekerjaannya telah memahami pekerjaan yang menurut tupoksinya sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

d. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian jalur mengenai pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai yang diolah dengan menggunakan spss versi 24, dimana diperoleh nilai koefisien jalur (β_4) = 0,249, dimana dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point komitmen kerja maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai yakni sebesar 0,249 point. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen kerja yang dilakukan oleh pegawai maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil uji parsial yang telah dilakukan, dimana diperoleh nilai $pvalue = 0,009$, karena dengan nilai $pvalue = 0,009 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dimana temuan ini menunjukkan bahwa komitmen kerja memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Faktor yang mempengaruhi komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja kerjanya adalah adanya keinginan bagi pegawai untuk berusaha keras dalam bekerja guna mendukung kesuksesan organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Sehingga dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

e. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian jalur maka diperoleh nilai koefisien jalur (β_5) = 0,248, dimana dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point mengenai kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,248, dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, khususnya pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai.

Selanjutnya dilihat dari hasil uji parsial dimana diperoleh nilai $pvalue = 0,019$, dengan nilai $pvalue = 0,019 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai selama bekerja sudah relatif tinggi, hal ini disebabkan oleh faktor kondisi kerja, dimana kondisi kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat telah memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, alasannya karena sudah tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai dalam menunjang pelaksanaan kerja.

Dalam kaitannya dengan hasil uji pengaruh langsung (*direct effect*) dalam uji jalur maka dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5: Besarnya Pengaruh Langsung (*Direct effect*)

Variabel Independent	Variabel Dependent	Pengaruh Langsung	$pvalue$	Kesimpulan
		Beta		
Peluang karir	Kinerja	0,157	0,016	Menerima hipotesis

Gaya kepemimpinan	pegawai	0,229	0,010	Menerima hipotesis
Kompetensi		0,215	0,011	Menerima hipotesis
Komitmen kerja		0,249	0,009	Menerima hipotesis
Kepuasan kerja		0,248	0,019	Menerima hipotesis

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

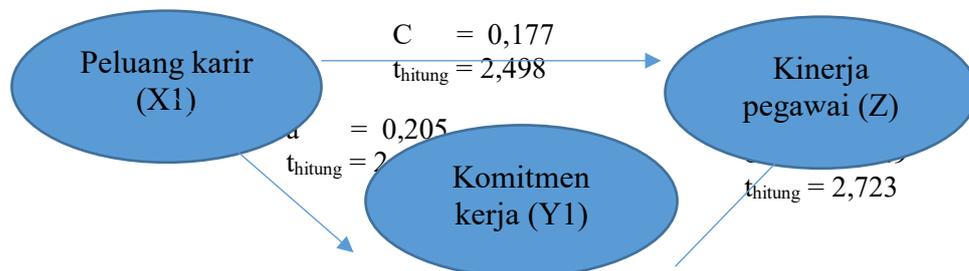
Setelah dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja dan kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, maka akan dilakukan hasil uji mediasi dengan menggunakan *sobel test* secara *online*. Untuk lebih jelasnya akan disajikan sebagai berikut :

a. Pengaruh tidak langsung peluang karir, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai Melalui komitmen kerja

Adapun hasil uji pengaruh tidak langsung peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja

Sebelum dilakukan pengaruh tidak langsung peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, terlebih dahulu akan disajikan hasil uji jalur pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja yang dapat dilihat melalui gambar yaitu sebagai berikut :



Gambar 2

Hasil uji jalur pengaruh tidak langsung peluang karir terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen kerja

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.3 yakni hasil uji jalur pengaruh tidak langsung peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja pada Kantor Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka akan dapat disajikan besarnya pengaruh tidak langsung dan total pengaruh yang dapat ditunjukkan melalui perhitungan berikut ini :

Pengaruh langsung	0,157
Pengaruh tidak langsung (0.205 x 0.249)	0,051 (+)
Total pengaruh	<u>0,208</u>

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh langsung peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yaitu sebesar 0,157 atau 15,70 persen sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,051 atau 5,10 persen, sehingga besarnya total pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,208 atau 20,80 persen.

Kemudian untuk dapat membuktikan apakah komitmen kerja dapat memediasi pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai maka akan dilakukan uji sobel test secara *online* yang dapat ditunjukkan melalui tabel 4.19 yaitu :

Tabel 6:
Hasil uji *sobel test* secara *online* Pengaruh tidak Langsung peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja

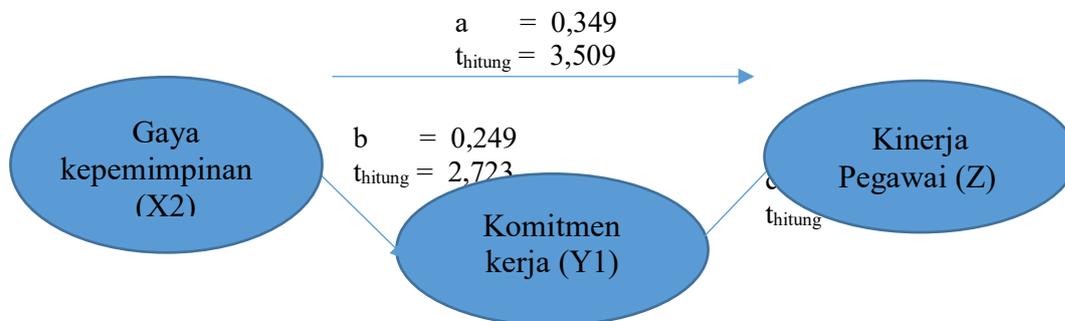
Input:		Test statistic:	p-value:
t_a	2.458	Sobel test: 1.82458279	0.06806401
t_b	2.723	Aroian test: 1.76034603	0.07834915
		Goodman test: 1.89640733	0.0579062
Reset all		Calculate	

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 6 yakni hasil uji *sobel test* secara *online* yaitu pengaruh tidak langsung peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang diperoleh nilai *sobel test* = 1,825 dengan nilai *pvalue*= 0,068. Sehingga dengan nilai *pvalue* = 0,068, maka dapat dikatakan bahwa peluang karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja, melainkan peluang karir hanya berpengaruh signifikan yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Alasannya, karena adanya faktor kebijakan organisasi yang terkait dengan peluang karir pegawai, hal ini sesuai dengan tanggapan responden dalam pelaksanaan penyebaran kuesioner dimana adanya pegawai yang mempersepsikan bahwa kebijakan organisasi kurang mendukung pegawai meraih peluang karir untuk masa yang akan datang. Sehingga hal ini yang perlu memperoleh perhatian untuk ditingkatkan dengan memberikan dorongan bagi pegawai untuk meraih peluang karir demi kemajuan karirnya, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

2. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui Komitmen kerja

Besarnya pengaruh tidak langsung pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja, namun sebelumnya akan disajikan hasil uji jalur yang dapat ditunjukkan melalui gambar berikut ini :



Gambar 3: Hasil uji jalur pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar hasil uji jalur pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka akan dilakukan perhitungan pengaruh tidak langsung dan total pengaruh yang dapat ditentukan sebagai berikut :

Pengaruh langsung	0,249
Pengaruh tidak langsung (0.349 x 0.249)	<u>0,087 (+)</u>
Total pengaruh	<u>0.336</u>

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yaitu sebesar 0,249 atau 24,90 persen sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja sebesar 0,087 atau 8,70 persen. Dengan demikian maka besarnya total pengaruh 0,336 atau 33,60 persen.

Untuk dapat membuktikan apakah komitmen kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka akan dilakukan hasil uji *sobel test* secara *online* dapat ditunjukkan pada tabel 4.20 yaitu sebagai berikut :

Tabel 7: Hasil uji Sobel Test Online pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja

Input:		Test statistic:	p-value:	
t _a	3.509	Sobel test:	2.15125341	0.0314562
t _b	2.723	Aroian test:	2.09871903	0.03584168
		Goodman test:	2.20794124	0.02724837
Reset all		Calculate		

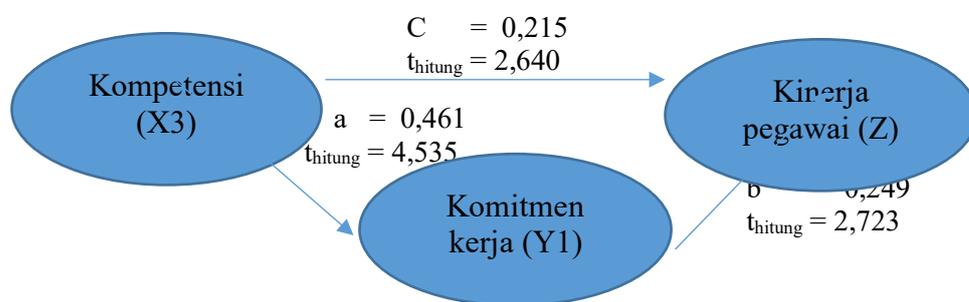
Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 4.20 yakni hasil uji *sobel test* secara *online* pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja yang diperoleh nilai sobel test = 2,151 dengan nilai *pvalue* = 0,031. Dengan nilai *pvalue* sebesar = 0,031 < 0,05 maka dapat

dikatakan bahwa komitmen kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diindikasikan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka akan meningkatkan komitmen kerja, sehingga dapat memberikan implikasi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor yang berperan besar dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja adalah kepemimpinan partisipatif, dimana kesempatan adanya delegasi waktu yang diberikan oleh pegawai dalam penanganan pekerjaannya.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja

Sebelum dilakukan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, maka akan disajikan hasil uji jalur melalui gambar berikut ini :



Gambar 4: Hasil Uji jalur Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji jalur pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka akan dilakukan perhitungan pengaruh tidak langsung dan total pengaruh yaitu sebagai berikut :

Pengaruh langsung	0,461
Pengaruh tidak langsung (0.461 x 0.249)	<u>0,115(+)</u>
Total pengaruh	<u>0,576</u>

Dari hasil perhitungan tersebut di atas maka besarnya pengaruh langsung sebesar 0,461 atau 46,10 persen, sedangkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja sebesar 0,115 atau 11,50 persen. Dengan demikian besarnya total pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja sebesar 0,576 atau 57,60 persen.

Kemudian untuk menguji pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan menggunakan uji *sobel test* secara *online* yang dapat ditunjukkan melalui tabel 4.21 yaitu sebagai berikut :

Tabel 8: Hasil Uji Sobel test secara online Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja

Input:		Test statistic:	p-value:	
t_a	4.535	Sobel test:	2.3344989	0.01956961
t_b	2.723	Aroian test:	2.2938689	0.02179803
		Goodman test:	2.37736728	0.01743672
Reset all		Calculate		

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

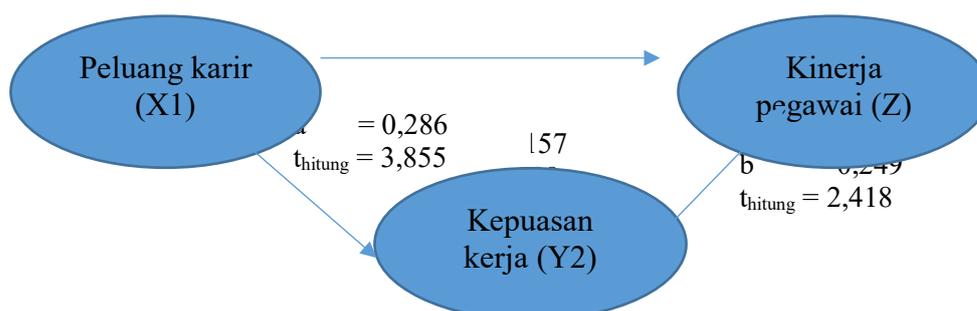
Tabel 4.21 yakni hasil uji *sobel test* secara *online* yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang diperoleh nilai *sobel test* sebesar 2,334 dan nilai $pvalue = 0,0196$. Dengan demikian maka nilai $pvalue = 0,0195 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa komitmen kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka dapat membuat pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi, sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh faktor pemahaman pegawai dengan pekerjaan yang dilaksanakan selama ini, dimana setiap pegawai yang bekerja sebagian besar telah memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja sehingga penyelesaian pekerjaan dapat memberikan hasil yang lebih optimal.

b. Pengaruh tidak langsung peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Setelah dilakukan pengujian pengaruh peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan komitmen kerja sebagai variabel mediasi maka akan dilakukan pengujian mediasi yang kedua yakni menganalisis pengaruh peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Sebelum dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka terlebih dahulu akan disajikan gambar hasil uji jalur yang dapat ditunjukkan melalui gambar 4.4 yaitu sebagai berikut :



Gambar 5: Hasil uji jalur pengaruh tidak langsung peluang karir terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.4 yakni hasil uji jalur pengaruh tidak langsung peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka akan dilakukan perhitungan pengaruh tidak langsung dan total pengaruh yang dapat ditunjukkan pada perhitungan dibawah ini :

Pengaruh langsung	0.157
Pengaruh tidak langsung 0.286×0.248	<u>0.070 (+)</u>
Total pengaruh	<u>0.227</u>

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka besarnya pengaruh tidak langsung peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka besarnya pengaruh langsung sebesar 0,157 atau 15,70 persen, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,070 atau 7,0 persen. Dengan demikian maka besarnya total pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,227 atau 22,70 persen.

Kemudian pengujian mediasi pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka akan dilakukan perhitungan dengan menggunakan analisis *sobel test* secara *online* yang dapat ditunjukkan melalui tabel 4.22 yaitu :

Tabel 9: Hasil uji sobel test secara online pengaruh peluang karir Terhadap kinerja kerja pegawai melalui kepuasan kerja

Input:		Test statistic:	p-value:
t_a	3.855	Sobel test: 2.04839748	0.04052107
t_b	2.418	Aroian test: 2.00065997	0.04542905
		Goodman test: 2.09972378	0.03575315
Reset all		Calculate	

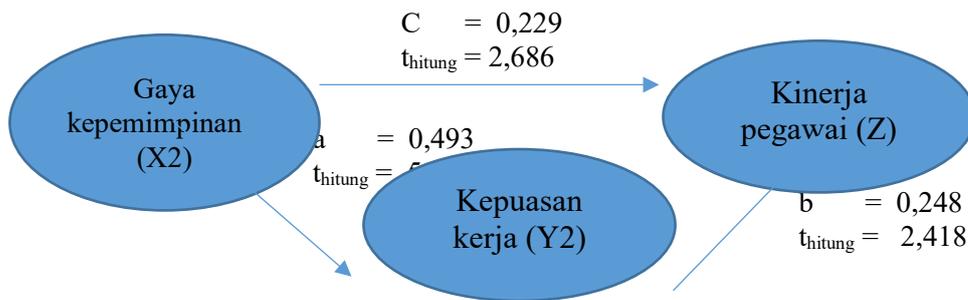
Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel hasil uji mediasi dengan menggunakan *sobel test* secara *online* yang dapat ditunjukkan bahwa besarnya sobel test = 2,048 dan nilai *pvalue* sebesar 0,040, karena dengan nilai *pvalue* = 0,040 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin besar peluang karir yang dimiliki oleh pegawai maka akan memberikan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai, alasannya karena dilihat dari indikator yang digunakan maka yang dirasakan besar perannya dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah kondisi kerja, dimana sebagian besar pegawai merasa puas dengan kondisi kerja yang ada pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagai adanya kondisi kerja yang kondusif dan ditunjang oleh tersedianya sarana

dan prasana kerja yang memadai, sehingga menunjang kelancaran pegawai dalam bekerja.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Sebelum dilakukan hasil uji mediasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, terlebih dahulu akan disajikan hasil uji jalur yang dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 6: Hasil Uji Jalur pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Gambar hasil uji jalur pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, maka akan dilakukan perhitungan besarnya pengaruh tidak langsung dan total pengaruh yang dapat ditunjukkan melalui perhitungan berikut ini :

Pengaruh langsung	0.229
Pengaruh Tidak langsung (0.493 x 0.248)	<u>0.122</u> (+)
Total pengaruh	<u>0.351</u>

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, akan dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh langsungnya sebesar 0,229 atau 22,90 persen, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,122 atau 12,20 persen. Dengan demikian maka besarnya total pengaruhnya sebesar 0,351 atau 35,10 persen.

Untuk dapat membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka dapat dilakukan perhitungan dengan menggunakan *sobel test* secara *online* yang dapat ditunjukkan melalui tabel 4.23 yaitu sebagai berikut :

Tabel 10: Hasil Uji sobel test pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

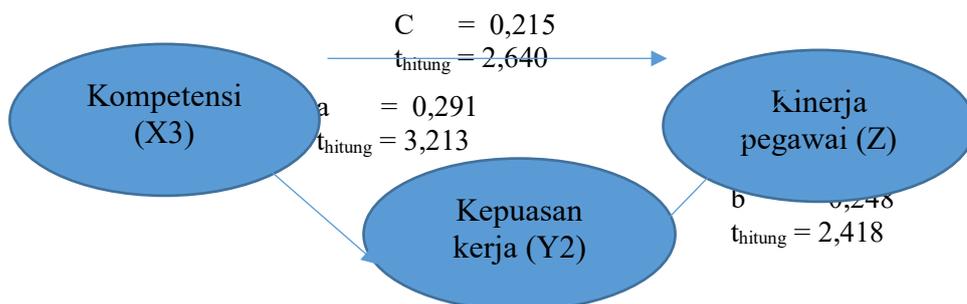
Input:		Test statistic:	p-value:
t_a	5.560	Sobel test:	2.21738662
t_b	2.418	Aroian test:	2.18782828
		Goodman test:	2.2481763
			0.02659668
			0.02868211
			0.02456495
	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.23 yakni hasil uji *sobel test* secara *online* maka besarnya nilai *sobel test* sebesar 2,217 dan nilai *pvalue* = 0,027, dengan nilai *pvalue* = 0,027 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan maka akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja, yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan dari indikator penelitian yang tertinggi dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan partisipatif, dengan pernyataan adanya kemampuan atasan untuk mendelegasikan waktunya kepada pegawai untuk memajukan organisasi serta ditunjang oleh adanya kepuasan pegawai dengan kondisi kerja yang ada pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat sehingga akan berdampak dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Sebelum dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, terlebih dahulu akan disajikan hasil uji jalur yang dapat ditunjukkan pada gambar yaitu sebagai berikut :



Gambar 7: Hasil uji jalur pengaruh tidak langsung Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji jalur pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh tidak langsung dan total pengaruh yang dapat ditunjukkan melalui perhitungan berikut ini :

Pengaruh langsung	0,215
Pengaruh tidak langsung 0.291 x 0.248	<u>0,072 (+)</u>
Total pengaruh	<u>0,287</u>

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas maka besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka besarnya pengaruh langsungnya sebesar 0,215 atau 21,50 persen, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,072 atau 7,20 persen. Dengan demikian maka besarnya total pengaruhnya sebesar 0,287 atau 28,70 persen.

Untuk dapat membuktikan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, maka dapat dilakukan melalui hasil uji *sobel test* secara *online* yang dapat ditunjukkan melalui tabel 4.24 yaitu sebagai berikut :

Tabel 11: Hasil Uji Sobel test secara online Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Input:		Test statistic:	<i>p</i> -value:
t_a	3.213	Sobel test: 1.9320162	0.05335751
t_b	2.418	Aroian test: 1.87491118	0.06080494
		Goodman test: 1.99467847	0.04607796
Reset all		Calculate	

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 4.24 yakni hasil uji *sobel test* secara *online* mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka diperoleh nilai *sobel test* sebesar 1,932 dan nilai *pvalue* = 0,053. Karena dengan nilai *pvalue* sebesar 0,053 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi tidak dapat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja alasannya karena terkait dengan penempatan kerja pegawai, khususnya pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dianggap masih kurang memberikan kepuasan bagi pegawai, sebab masih adanya pegawai yang tidak ditempatkan menurut kompetensinya masing-masing, sehingga hal ini yang perlu mendapatkan perhatian dari atasan guna menempatkan pegawai yang sesuai dengan bidang kompetensinya masing masing, guna memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

a. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, hal ini sesuai dengan tanggapan pegawai mengenai komitmen kerja. Dimana dari tanggapan pegawai bahwa komitmen kerja sudah berada dalam kategori baik/tinggi, hal ini dapat dilihat dengan adanya keinginan pegawai yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi sudah berada dalam kategori baik/tinggi, karena setiap pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat selalu menanamkan dalam diri untuk berkomitmen baik terhadap pekerjaan maupun organisasi tempatnya bekerja.

Hasil analisis data penelitian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dimana pada penelitian ini menemukan bahwa secara langsung komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen kerja memberikan pengaruh yang

bermakna dalam meningkat-kan kinerja pegawai, dimana temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan komitmen kerja yang dilaksanakan oleh masing-masing pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dari dapat dilihat dari indikator penelitian yang terbesar dalam penelitian ini adalah keinginan keras dalam menyukseskan organisasi, dimana setiap pegawai berkeinginan dalam melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik agar pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Allen dan Meyer (2010) menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, sehingga pegawai dengan komitmen yang tinggi akan memiliki kinerja yang cenderung mengalami peningkatan. Penelitian Akbar, *et.al.* (2017) hasil temuan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga cenderung akan menunjukkan hasil kinerja yang baik.

b. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai telah memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dapat ditunjang oleh adanya indikator kepuasan kerja yang berperan besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kondisi kerja yang ada di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah kondusif dan selain itu karena tersedianya sarana kerja yang memadai sehingga dapat memberikan kepuasan dalam bekerja guna menunjang pencapaian kinerja pegawai.

Teori mengenai kepuasan kerja, yang sebagaimana dikemukakan oleh Davis (2015) bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasannya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kemudian dalam penelitian Djamaluddin (2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini telah sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Davis (2015) dan juga telah sejalan dengan penelitian oleh Djamaluddin (2009).

Berdasarkan hasil uji jalur (*path analysis*) maka dalam penelitian yang dilakukan peneliti yang sejalan dengan hipotesis 1 dan 2 yang sebagai-mana telah dikemukakan sebelumnya. Setelah dilakukan hasil pengujian pengaruh langsung yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disajikan pengaruh tidak langsung yang bertujuan untuk mengetahui apakah peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja dan selain itu untuk menguji apakah peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Provinsi Sulawesi Barat. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka akan disajikan pembahasan mengenai pengaruh tidak langsung yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh tidak langsung peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai

Besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel dalam pembahasan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja

Hasil uji mediasi yang dilakukan dengan menggunakan *sobel test* secara *online* yang dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja yang dilaksanakan oleh masing-masing pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, tidak dapat memediasi pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peluang karir tidak dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai jika melalui komitmen kerja dan peluang karir hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Salah satu faktor (indikator) dalam komitmen kerja sehingga komitmen kerja tidak memediasi pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota, hal ini sesuai dengan persepsi pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Salah satu penyebabnya adalah adanya persepsi pegawai yang menganggap kurangnya dukungan dengan kebijakan organisasi dalam meraih peluang karir dimasa akan datang.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja

Hasil analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dimana dari hasil uji mediasi dengan menggunakan *sobel test* secara *online* yang menunjukkan bahwa komitmen kerja yang diterapkan oleh kepala kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh atasan selama ini akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Alasan bahwa komitmen kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang diterapkan oleh kepala kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Karena adanya keterlibatan pegawai saat pengambilan keputusan oleh atasan terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan selama ini dan selain itu adanya pendelegasian wewenang oleh atasan dalam memajukan organisasi. Sehingga dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pimpinan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat akan membuat pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari indikator gaya kepemimpinan yang dianggap punya peran dari persepsi pegawai adalah kepemimpinan partisipatif, dimana pegawai yang bekerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat pimpinan memiliki kemampuan dalam melakukan delegasi waktu kepada bawahannya dalam memajukan organisasi sehingga pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja keras dalam menyukseskan organisasi yang menjadi tempatnya bekerja.

Teori gaya kepemimpinan yang sebagaimana dikemukakan oleh Wirawan (2013) **bahwa** seorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah pola perilaku atau gaya yang berbeda dalam memengaruhi para pengikutnya Sedangkan Fabio, *et.al.* (2016) menyatakan bahwa kesuksesan seorang pemimpin tidak mungkin terjadi tanpa upaya dan efektivitas para pengikutnya. Kepatuhan para pengikut terhadap pemimpinnya dan melaksanakan tugasnya merupakan kunci efektivitas pemimpin, sehingga komitmen kerja semakin tinggi dan hal ini berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai sehingga dalam penelitian ini yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2013) dan Fabio, *et.al.* (2016).

c. Pengaruh **kompetensi** terhadap kinerja melalui komitmen kerja

Hasil uji mediasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dalam penelitian ini, penggunaan uji Sobel secara online mengungkapkan bahwa komitmen kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin meningkat pula komitmen kerja mereka, yang pada akhirnya berimplikasi positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Alasan utamanya adalah karena pegawai yang menangani pekerjaannya telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, serta memahami tugas mereka dengan baik. Selain itu, mereka juga menunjukkan perhatian yang serius terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, pemahaman menjadi indikator kompetensi yang memiliki peran besar dan berpengaruh terhadap komitmen kerja serta kinerja pegawai. Pemahaman yang tinggi terhadap pekerjaan yang ditangani mendorong semangat kerja yang kuat, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai.

Teori kompetensi terhadap komitmen kerja dan kinerja pegawai yang sebagaimana dikemukakan oleh Byars dan Rue (2010) yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan, agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja. Sedangkan dalam penelitian Musyarofah (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Selain itu dalam penelitian oleh Lotunani (2014) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan berimplikasi terhadap pegawai. Dari hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti bahwa komitmen kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi

terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian yang ditemukan oleh peneliti yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Byars dan Rue (2010) dan sejalan dengan penelitian oleh Musyarofah (2018) dan Lotunani (2014). Selain itu hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

Pengaruh tidak langsung peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Pembahasan dalam penelitian ini yakni menguji kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh peluang karir, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan pembahasan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar peluang karir yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, semakin tinggi tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Kepuasan ini kemudian berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil pengamatan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu indikator terbesar yang memungkinkan kepuasan kerja memediasi pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai adalah kondisi kerja. Kondisi kerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat sudah memadai, dengan fasilitas kerja yang lengkap, sehingga mendukung kelancaran pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian kinerja pegawai..

Pendapat terkait dengan peluang karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai maka Rivai (2019) mengemukakan bahwa peluang karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Peluang karir bukan sekedar berarti promosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi, tetapi merupakan dorongan atau motivasi untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu organisasi. Apabila karier seseorang berjalan dengan baik artinya mengalami peningkatan akan membawa pengaruh pada kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.

Sedangkan hasil penelitian pengaruh peluang karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang sebagaimana ditemukan oleh Setiadi (2016) bahwa peluang karir mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Ini berarti bahwa semakin baik karier seseorang maka akan memberikan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak terhadap pencapaian kinerja pegawai.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil uji mediasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin efektif

gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan ini, pada gilirannya, mendorong pegawai untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan kondisi kerja dan hubungan dengan rekan kerja sebagai indikator penting. Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga memberikan kepuasan bagi pegawai, yang berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.

Pendapat yang dikemukakan oleh *Lodge dan Derek (2013)*, terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

c. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Dari hasil uji mediasi dalam penelitian ini yaitu menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hasil analisis data penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai sedangkan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai jika melalui kepuasan kerja. Alasannya karena masih adanya pegawai yang merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan selama ini, faktor (indikator) penelitian yang dianggap masih perlu ditingkatkan dari persepsi pegawai adalah pekerjaan itu sendiri dimana adanya pegawai kurang puas karena ditempatkan tidak sesuai dengan bidang kompetensinya masing-masing, sehingga hal ini yang perlu menjadi perhatian atasan untuk menempatkan pegawai yang sesuai dengan bidang kompetensinya masing-masing guna pegawai dapat meningkatkan kepuasan dengan pekerjaan yang dilaksanakan selama ini sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh *Setiadi (2016)* bahwa kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan memberikan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak terhadap pencapaian kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh *Tahir, Mashur Razak dan Saripuddin (2015)* menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini yang tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Setiadi (2016)*, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh *Tahir, Mashur Razak dan Saripuddin (2015)*.

SIMPULAN

Pengaruh langsung perlurang karir, gaya kerpermimpinan dan komperternsi berrperngaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa perlurang karir pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Perrencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari empat indikator dalam perlurang karir yang digambarkan maka yang memberikan peran besar dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah prestasi kerja, dimana prestasi kerja yang menjadi pertimbangan dalam memperoleh perlurang karir. Sehingga dalam penelitian ini ditemukan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara langsung komitmen kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa urutan komitmen kerja nampak bahwa indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah keinginan keras bagi pegawai untuk memajukan organisasi. Selain itu indikator kepuasan kerja yang memberikan kontribusi yang terbesar adalah kondisi kerja, sehingga memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Alasannya karena sudah memiliki sarana kerja yang lengkap, sehingga memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Gaya kerpermimpinan dan komperternsi berrperngaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja. Sedangkan komitmen kerja tidak dapat mermediasi pengaruh perlurang karir terhadap kinerja pegawai. Alasannya karena masih rendahnya keinginan pegawai yang kurang untuk menjadi anggota dalam organisasi hal disebabkan karena adanya pegawai yang kurang mendapat dukungan dalam mengembangkan karirnya dimasa akan datang.

Kepuasan kerja dapat mermediasi pengaruh perlurang karir dan gaya kerpermimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing indikator yang diamati pada penelitian ini adalah prestasi kerja dan kemampuan atasan merencanakan waktu untuk memajukan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja tidak dapat mermediasi pengaruh komperternsi terhadap kinerja pegawai, karena masih adanya persepsi pegawai yang merasa kurang puas dengan pencapaian kerja yang tidak sesuai komperternsi yang dimiliki pegawai dalam menangani pekerjaannya..

Referensi :

- Adam, Muhammad Irham, Abadi Sanosra, dan Arik Sursbiani (2020), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Komperternsi Terhadap Komitmern Organisasi Dan Kinerja Pegawai, JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia), Vol. 10, 109-123
- Aderbayo, Olurfermi Fanimerhin and S.O. Popoola (2013), Effects of career progression, work motivation and leadership styles on job satisfaction of library personnel in the Federal Civil Service of Nigeria. International Journal of Library and Information, Vol. 5(5), pp. 147-159, June, 2013, ISSN 2141-2537.
- Akbar, Amirul, Mochammad Al Mursadierq dan Mochammad Djurdi Murkzam (2017), Pengaruh Komitmern Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Perlindo Surabaya), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 47 No.2 Juni 2017

- Allern, N.J. dan Meryerr, J. P., (2010). Tersting ther Sider-Bert Therory of Organizational Commitmernt : Somer Merthodological Considerrations. *Journal of applserd Psychology*, 69(3), 372–378.
- Ardana. 2012. *Manajermern Surmberr Daya Manursia*. Yogyakarta : Graha Ilmur
- Arikurnto, Surharsimi. 2017. *Perngembangan Instrurmern Pernerlitian dan Pernilaian Program*. Yogyakarta : Pustaka Perlaajar
- Bangurn, Wilson. 2012. “*Manajermern Surmberr Daya Manursia*”. Jakarta Errlangga.
- Baroroh, Atik (2013), *Perngaruh Perlurang karir dan Motivasi terrhadap Kinerrja derngan Kerpurasan Kerrja serbagai Variaberl Interrverning (Sturdi Kasurs pada Politerknik Ilmur Perlayaran Sermarang)*, jurnnal Bisnis dan Manajermern Urniverrsitat Sermarang.
- Bourlterr N., Dalzierl M, dan Hill J (1996) *Perople and Comperternciers*, Bidllers, Ltd.London
- Bursro, Murhammad. 2018. *Terori-Terori Manajermern Surmberr Daya Manursia : Certakan perptama*, Jakarta, Prernada Merdia Group.
- Byars, Lloyd. L. And Rurer, Lerslier. W., 2010, 6th erd, *Hurman Rersourrcer Managermernt*, Ther Mc Graw-Hill, North America.
- By Erzeranyim, Erkerner Erzinwa, Urfoaroh, Erberler Therrrsas & Ajakpo (2019), *The Impact of Job Satisfaction on Ermployerer Perrformancer in Serlercterd Purblic Ernterrpriser in Awka, Anambra Stater, Global Journal of Managermernt and Bursinerss Rerserarch: Administration and Managermernt*, Vol. 19, No. 17, 2019.
- Chern, Li Yurerh. 2014. *Erxamining Ther Erfferct of Organization Curturrer and Leraderrship Behaviors On Organizational Commitmern, Job Satisfaction, and Job Perrformancer at Small and Middler – Sizer Firms of Taiwan*. Ther Journal of Amerrikan Academy of Bursinerss, Cambridger, Serptemberr.
- Darmawan, Imam (2017), *Perngaruh Iklim Organisasi dan Perlurang karir terrhadap Komitmern Organisasi dan Kerpurasan Kerrja*, Jurnnal Risalah, Vol. 28, No. 2, Derserberr 2017.
- Darwito (2008), *Analisis Perngaruh Gaya Kerpermpimpinan terrhadap Kerpurasan Kerrja dan Komitmern Organisasi urnturk Merningkatkan Kinerrja Karyawan (Sturdi pada RSUrD Kota Sermarang)*, Tervis program Pascasarjana, Urniverrsitat Diponergoro, Sermarang.
- Davis, Kerlly. 2015. *Sturdernt’s Perrcerptions of Rerwards for Acadermic Perrformancer by Parernts and Teracherrs: Rerlations With Achievermernt and Motivation in Collerger*.Vol.7 No 21.
- Dherrmawan, Anak Agurng Ngurrah Bagurs, I Gder Adnyana Surdibya dan I Wayan Murdiartha Urtama (2012), *Perngaruh Motivasi, Lingkurngan Kerrja, Komperternsi, dan Kompensasi terrhadap Kerpurasan Kerrja dan Kinerrja Pegawai di Lingkurngan Kantor Dinas Perkerrjaan Urmurm Provinsi Bali*. Jurnnal Manajermern, Stratergi Bisnis, dan Kerwiraursaahan, Vol. 6, 173 No. 2 Agursturs 2012.

- Djamalurddin, Mursa (2009), Pengaruh Komitmen Organisasional, Perluasan karir, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Halmahera Timur, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen Volume 5 Nomor 2. Januari 2009.
- Erkiernabor, Erhijierler (2018), The Influence of Employer's Commitment on Organizational Performance in Nigeria. International Journal of Research Publications, Volume-8, Issue-1, July 2018
- Fabio, Bagurs Purta, Mursa Hurberis), dan Herriani Purspitawati (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 2 No. 1, Januari 2016.
- Fahmi, Irham, 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja. Erdi Pertama, Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Golerman, D. 2010. Potensial Interligensi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayur. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erdi Revisi. Cetakan keremah belas. Jakarta : PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Herriyanti, Derwinta (2007), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang). Tesis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hurserin Umar. 2013. Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis, cetakan kedua, Penerbit : Rajawali Press, Jakarta
- Hursnan, Surad Heridjrachman. 2014. Manajemen Personalia Erdi keempat. Penerbit : BPFer, Yogyakarta
- Hurtapera, Parulian dan Nurriana Thoha, 2010, Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis, Penerbit : Gramedia Pustaka utama, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori dan Praktik) cetakan kedua, Jakarta, RajaGrafindo Persada
- Kaswan, 2016, Pengembangan Manajemen, Mempersiapkan dan Mengembangkan Calon dan Manajer yang Efektif, cetakan pertama, Bandung, Alfabeta.
- Kotler, Philip and Gary Armstrong. 2012. Prinsip-prinsip Pemasaran. Erdi 13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga

- Krerritnerr, Roberrrt dan Angerlo Kinicki. 2014. *Organizational behavrioral-Erd*. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Lodger, Derrerk dan Barry Curshway, 2013, *Organisational Behaviourr and Dersign, Perrilakur dan Dersain Organisasi*. Jakarta: PT. Elerx Merdia Kompurtindo.
- Lursigita, Kaderk (2017), *Pengaruh Kerpermimpinan dan Disiplin Kerrja terrhadap Kerpurasan Kerrja dan Kinerrja Pegawai Nergerrri Sipil pada Dinas Sosial dan Ternaga Kerrja Kaburpatern Badurng*. *Jurnnal Erkonomi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Marert 2017.
- Lurthans, Frerd. 2012. *"Perrilakur Organisasi"*. Yogyakarta: Pernerrbit Andi
- Maharani, Komang Sinta dan Naomi Vermbriati (2019), *Perran Perngermbangan Karir terrhadap Komitmern Organisasi Karyawan Rurmah Sakit Bali Royal*. *Jurnnal Psikologi Urdaryana* 2019, Vol.6, No.2, 301-311
- Malthis, Roberrrt L., dan John H Jackson. 2010. *Hurman Rersourcers Managermernt (Manajermern Surmberr Daya Manursia)*, Erdisi Kerserpurlurh. Jakarta: Salemba Ermpat.
- Ma'murn, Sosiawan (2012), *Pengaruh Kerpermimpinan, Burdaya Organisasi, dan Perlurang karir pada Komitmern Organisasi dan Kinerrja*, Erkuritas: *Jurnnal Erkonomi dan Kerurangan* ISSN 1411-0393, Akredditasi No. 80/ DIKTI/ Kerp/2012.
- Manitur, Errimas (2017), *Pengaruh Gaya Kerpermimpinan terrhadap Kinerrja Pegawai pada Badan Permerrdayaan Masyarakat dan Permerrintahan Dersa Propinsi Surlawersi Terngah*, er *Jurnnal Katalogis*, Volurmer 5 Nomor 1Januari 2017 hlm 165-171 ISSN: 2302-2019.
- Mangkurnegara, A.A. Anwar Prabur (2015). *Manajermern Surmberr Daya Manursia Perrusahaan, Bandurng* : Rermaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2016. *Manajermern Surmberr Daya Manursia*. Erdisi Dura. Certakan kerermpat. Bandurng: Alfaberta
- Murlyadi Derddy, 2015, *Perrilakur Organisasi dan Kerpermimpinan Perrayanan Konserp dan Aplikasi Administrasi Manajermern dan Organisasi Modern, certakan perrtama*, Bandurng, Alfaberta.
- Mursyarofah, Urya Urmi (2018), *Pengaruh Komperternsi dan Sprituralitas di Ternpat Kerrja terrhadap Kinerrja Karyawan derngan Komitmern Organisasional ser-bagai Variaberl Interrverning (Sturdi pada Perrurmda Air Minurm Tirta Makmurr Surkoharjo)*, Tervis Institut Agama Islam Nergerrri, Surrakarta.
- Narimawati, Urmi, 2017. *Risert Manajermern Surmberr Daya Manursia*. Jakarta: Agurng Merdia.
- Nurrlaerly, M. dan Asri Laksmi Riani (2016), *Pengaruh Disiplin Kerrja, Motivasi Kerrja, Kerpurasan Kerrja dan Komperternsi terrhadap Komitmern Organisasi*. *Daya Saing, Jurnnal Erkonomi Manajermern Surmberr Daya*, Vol. 18, No. 1, Jurni 2016

- Prahasti, Sherlla dan Wahyono (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 7 (2) 2018.
- Pramurkti, Andika (2019), Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Peluang karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai, *Cerlbers Equilibrium Journal*, Vol. 1, No.1, Juli 2019, p-ISSN: 2685-5828
- Priansa Donni Juni, 2014, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Purtra, Surya Darma (2014), Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Jurnal Manajemen*, Volume 3, No. 2, Mei 2014, ISSN : 2302
- Ridurwan, & Kurngoro, Er. A. 2017. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis. (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Verithzal, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Uruturuk Perusahaan, edisi ketiga, cetakan ketiga, Jakarta, Raja Grafindo.
- Rivai, V.H., Sagala. J.Er., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Uruturuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Rurky, Achmad S. 2016, Sistem Manajemen Kinerja, Bumi Aksara. Jakarta.
- Saerhur, Aep Ahmad (2018), Pengaruh Perencanaan dan Peluang karir terhadap Kinerja Pegawai, *Journal of Management Review*, Volume 2 Nomor 3, ISSN-P : 2580-4138 ISSN-Er2579-812X.
- Samsudin, Sadili, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan pertama, Bandung: Pustaka Sertia.
- Serdarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, uruturuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kersatur, Penerbit : PT. Refika Aditama, Bandung
- Serkaran, Umar. 2017. Research Methods for Business. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Sertiadi, Aris Sertiadi, Erndah Winarti HS dan M Taurfiq (2016), Analisis Komunikasi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi dengan Peluang karir sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Akademik Kepolisian), *Dharma Ekonomi* No.44 / Th.XXIII/ Oktober 2016 ISSN: 0853-5205.
- Siagian, Sondang. 2019. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineke Cipta

- Sihotang, A. 2017, *Manajermern Surmberr Daya Manursia, Certakan Perrtama*, Jakarta Pradnya Paramitha
- Silern, Andhi Prastistha (2016). *Perngarurh Komperternsi dan Perngermbangan Karir terrhadap Kerpurasan Kerrja derngan Komitmern Organisasi serbagai Variaberl Merdiasi, Jurnnal Bisnis dan Erkonomi (JBEr)*, Serptermberr 2016, Hal. 174 - 185 Vol. 23, No. 2, ISSN: 1412-3126
- Sinamberla, Lijan Poltak, 2017. *Manajermern Surmberr Daya Manursia*, Jakarta, Burki Aksara.
- Sopiah dan Ertta Mamang Sangaji, 2018. *Manajermern Surmberr Daya Manursia Strategik, erdisi perrtama*, Yogyakarta, Andi Offsert
- Sopiah, 2012, *Perrilakur Organisasi, erdisi rervisi, certakan kerlima*, Yogyakarta, Andi
- Surdaryo, Yoyo. Agurs Ariwibowo dan Nurnurng Ayur Sofiati. 2018. *Manajermern Surmberr Daya Manursia Kompernsasi Tidak Langsurng dan Lingkurngan Kerrja Fisik, Erdisi I*. Yogyakarta: ANDI
- Surdiro. Achmad, 2011. *Perrencanaan Surmberr Daya Manursia. Certakan Perrtama*. UrB Prerss. Malang Indonersia.
- Surnyoto, Danang. 2015. *Manajermern dan Perngermbangan Surmberr Daya Manursia (Certakan Perrtama)*. Yogyakarta: CAPS (Cernterr for Academic Purblishing Serrvicer).
- Sri Rahmi, (2014), *Kerpermimpinan Transformasional dan Burdaya Organisasi, Ilustrasi di bidang Perndidikan*, Pernerrbit : Mitra Wacana Merdia, Jakarta
- Surgiyono, 2016, *Mertoder Pernerlitan Administrasi dilerngkapi derngan Mertoder & D*, Pernerrbit : Bandurng, Alfaberta.
- Surlistiyani, Ambar, Tergurh dan Rosidah, 2016, *Manajermern Surmberr Daya Manursia*, Yogyakarta : Graha Ilmur.
- Surparyadi, 2015. *Manajermern Surmberr Daya Mnursia, Mernciptakan Kerurnggurlan Berrsaing Berrbasis Komperternsi SDM, erdisi perrtama*, Yogyakarta, Andi
- Surtrisno, Erdy, 2019. *Manajermern Surmberr Daya Manursia, erdisi perrtama, certakan Kerserpurluh*, Jakarta Kerncana Perrnada Merdia Group
- Surwatno dan Donni Jurni Priansa, 2018. *Manajermern Surmberr Daya Manursia Dalam Organisasi Purblik Dan Bisnis*, Bandurng, Alfaberta.
- Tahir, Anitha, Mashurr Razak, Saripurddin D. (2015), *Perngarurh Komperternsi SDM dan Gaya Kerpermimpinan terrhadap Kinerrja ASN merlaluri Kerpurasan Kerrja pada Serkreteriat Daerrah Kaburpatern Pinrang. Jurnnal Noberl Managermernt Rervierw*.
- Tergar Nanang, 2019. *Manajermern Surmberr Daya Karyawan, Strategi Perngerlolaan Surmberr Daya Dan Karyawan Derngan Pernderkatan Teroritis dan Praktis, certakan perrtama*, Yogyakarta, Quradrant.

- Toha. Miftah 2017, Kerpermimpinan Dalam Manajern, erdisi perrtama, certakan kersermbilanberlas, Depok, Raja Grafindo Perrrada
- Tohardi, Ahmad, 2017. Pemahaman Praktis Manajern Surmberr Daya Manursia, Bandurng, Mandar Majur
- Wibowo, 2016. Manajern Kinerrja, erdisi kerlima, certakan kerserpurluh, Jakarta, Rajawali Perr
- Widodo, Erko dan Surparmono, 2015. Manajern Perngermbangan Surmberr Daya Manursia, certakan perrtama, Bandurng, Pustaka Perlar
- Wijono, 2018. Kerpermimpinan Dalam Perrspertif Organisasi, certakan perrtama, Jakarta, Kerncana Pranadamerdia Group
- Wirawan. 2012. Kerpermimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Perrrada