

Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi

Asnaldi¹, Adolf Bastian^{1*}, Donal Devi Amdanata¹

¹Prodi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh efektivitas Kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan sampel sebanyak 67 orang responden, dimana pengambilan sampel dengan metode sampling insidental. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan penyebaran menggunakan google form. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah dengan Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan SmartPLS 3.0 sebagai alat pengolahan data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Kepemimpinan dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Sementara itu, Komitmen Afektif berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Efektivitas Kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen afektif pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen afektif mampu memediasi hubungan antara Efektivitas Kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau

Kata kunci

Efektivitas Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Afektif, Kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia, baik yang menduduki posisi pemimpin maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintahan maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh faktor manusianya selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi adalah suatu wadah atau tempat dua orang atau lebih yang memiliki ikatan kerjasama guna mewujudkan suatu tujuan bersama. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara teratur (Ismainar, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Selain efektivitas kepemimpinan, faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Karyawan sudah menjadi salah satu perhatian sumber daya manusia karena mereka harus memiliki pengetahuan dan keterampilan terkini untuk organisasi (Lazarova & Taylor 2009).

Indikator Kinerja Utama yang disahkan oleh Sekretaris DPRD Provinsi Riau, tentunya pegawai harus berkomitmen dalam usaha pencapaian kinerja pada indikator kinerja utama

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: adolof@unilak.ac.id

tersebut. Konsistensi dalam melakukan pekerjaan sesuai Job Desk masing-masing bidang tentunya akan memperoleh hasil kerja yang diharapkan. Fenomena yang terjadi saat ini mengenai Komitmen Pegawai yang masih rendah dapat dilihat melalui Adanya beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pimpinan seperti penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Sekretariat DPRD Provinsi Riau, Penyusunan Justifikasi kegiatan yang akan dilaksanakan, memberikan laporan kegiatan yang harus segera diselesaikan, dan membalas surat –surat yang ditujukan kepada pimpinan. tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai dalam konteks alpha tanpa keterangan pada setiap bagian termasuk tidak taatnya pegawai dengan peraturan jam masuk kantor yang dimulai pukul 07.30 WIB, istirahat pukul 12.00 s/d 13.00 WIB dan pulang pukul 16.00 WIB. Kurangnya pengawasan pimpinan sehingga Pegawai melakukan berbagai pelanggaran.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan ketaatan untuk mengikuti aturan yang menjadi tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil (Sedarmayanti, 2009). Untuk mewujudkan sikap disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai Disiplin PNS. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebagai implementasi dari amanat pasal 30 UU. No.43 Tahun 1999 tersebut, maka ditetapkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dinilai tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini.

Melihat pentingnya sumber daya manusia, penulis tertarik untuk menganalisa bagaimana “PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh efektivitas Kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap Komitmen Afektif Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau
3. Untuk menganalisis pengaruh efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau
4. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau
5. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Farida (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari suatu proses pemanfaatan karyawan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Efektivitas Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pemimpinnya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya. Kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Komang (2012) adalah adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jenjang yang ada di organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan karir menurut Manurung (2010) adalah suatu kondisi tertentu yang berubah menjadi bentuk atau keadaan yang baru menuju ke arah positif (sesuai dengan yang dikehendaki), dan perubahan tersebut berkaitan dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

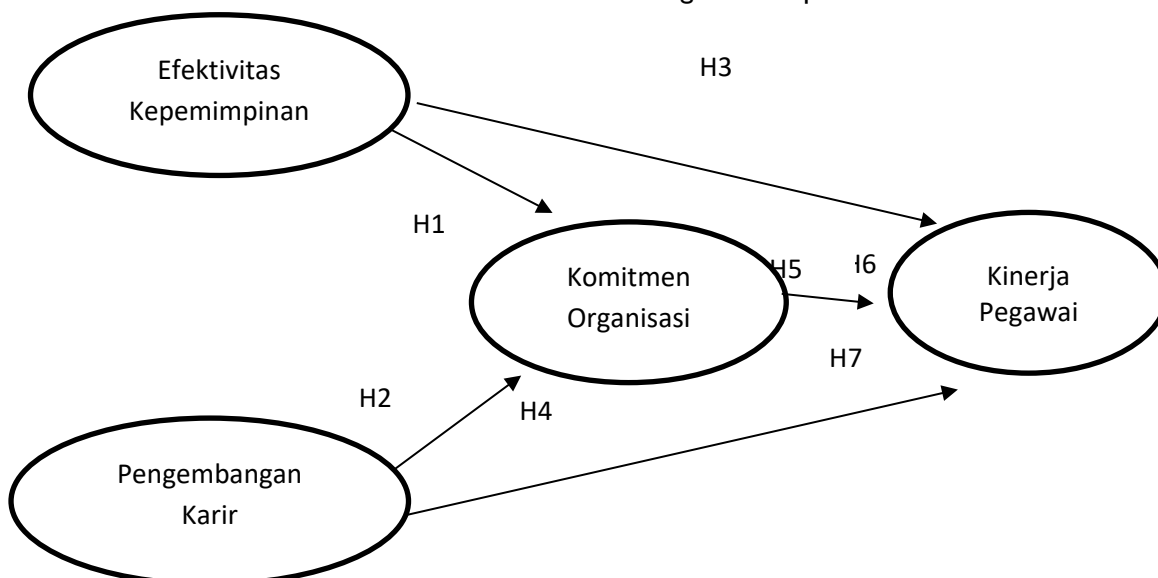
Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) Komitmen Afektif adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Kinerja Pegawai

Menurut Donelly dan Gibson (2013), kinerja adalah tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja yang dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Sumber: Data Diolah : 2022

Berdasarkan pada perumusan identifikasi masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran penelitian tersebut di atas mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Afektif pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Afektif pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau

H3 : Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau

H4 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau

H5 : Komitmen Afektif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

H6 : Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan diMediasi Komitmen Afektif

H7 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan diMediasi Komitmen Organisasi

Metode Penelitian

Responden dan prosedur penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang beralamat di Kantor DPRD Provinsi Riau, Jl. Jend. Sudirman No.719, Tengkerang Sel., Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28128. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang berjumlah 201 orang. Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang. Teknik yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan data interval dari masing-masing variabel yaitu Pengaruh efektivitas kepemimpinan, pengembangan karier, Komitmen Afektif dan Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara terukur, tentang efektivitas kepemimpinan, pengembangan karier, Komitmen Afektif dan Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau Sehingga pendekatan yang digunakan adalah kualitatif, dimaksudkan untuk merancang penelitian atas obyek yang eksplisit, teramati dan terstruktur. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Kuesioner terstruktur dilakukan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai efektivitas kepemimpinan, pengembangan karier, Komitmen Afektif dan Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) sebagai pengukurannya.

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's alpha dan Composite reliability. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan composite reliabilitas mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk menurut Chin, 1995 (dalam Abdillah dan Hartono, 2015:196). Menurut Abdillah dan Hartono (2015:207) uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's alpha dan nilai

Composite reliability. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai Cronbach's alpha harus $> 0,6$ dan nilai Composite reliability harus > 0.7 .

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smartPLS. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2019). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti. Dalam penelitian ini, karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran tentang responden yang menjadi subjek penelitian. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, Pendidikan dan masa kerja.

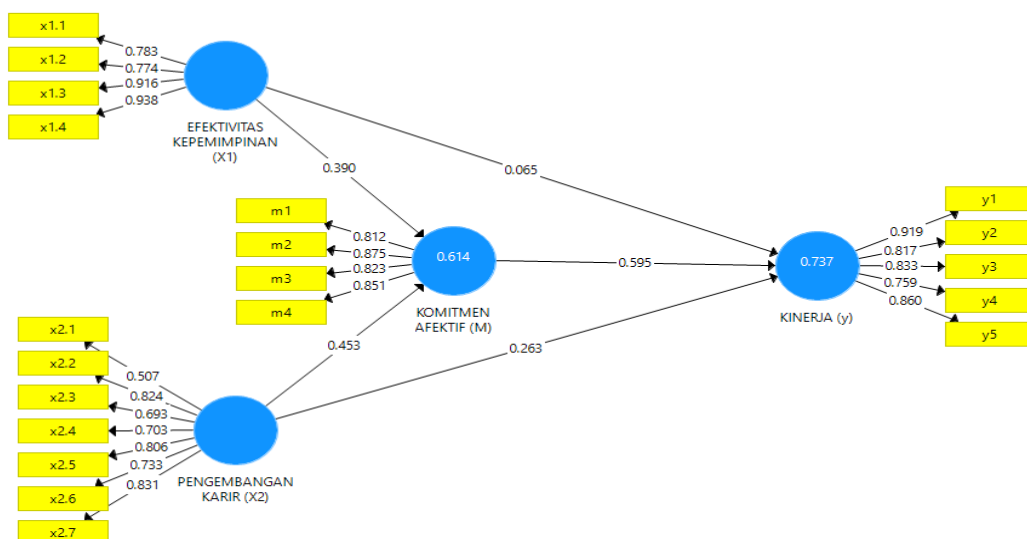
Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (Questioner) yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variabel efektivitas kepemimpinan, 7 pernyataan untuk variabel pengembangan karir, 8 item pernyataan untuk variabel komitmen afektif dan 5 item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai. Kuesioner penelitian disebarkan sebanyak 67 orang responden, yakni seluruh Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).

Analisis Parsial Least Square

Variabel penelitian yang digunakan yaitu Efektivitas Kepemimpinan, dan pengembangan karir sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Path Analysis dengan bantuan software SmartPLS 3.0 dan dilakukan melalui dua tahapan, yaitu Model Pengukuran (Measurement Model) dan Model Struktural (Structural Model).

Gambar 2. Outer Model Sebelum Modifikasi



Sumber: Data Olahan, 2022

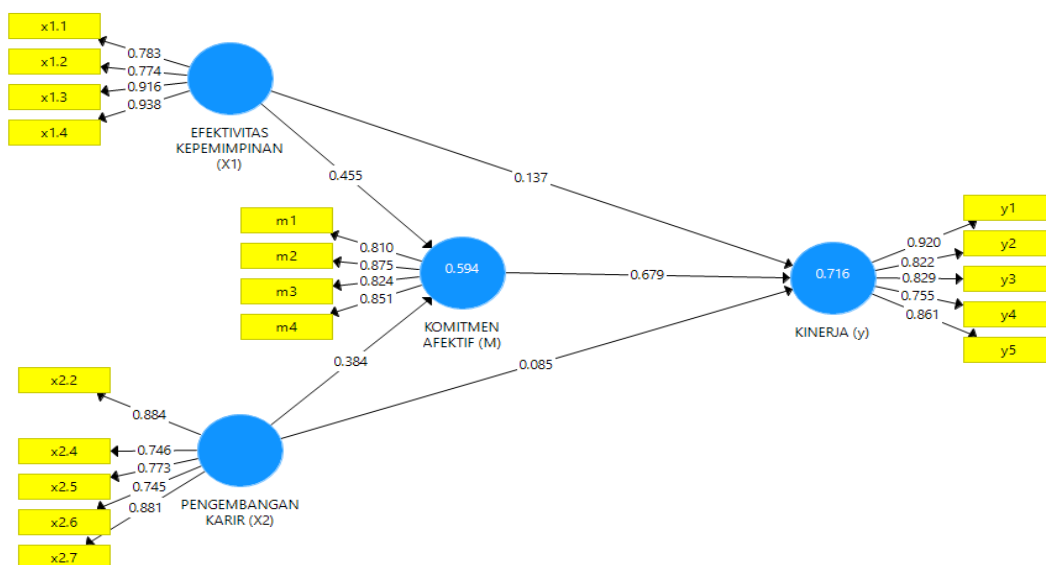
Convergent validity dari model pengukuran refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0.50 sampai 0.60 dianggap cukup (Ghozali, 2018). Dalam Penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,70.

Dari diagram output diatas diperoleh loading factor dari masing masing hubungan antar indikator dengan konstruknya memiliki nilai yang bervariasi. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi convergen validity karena masih ada indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,70 yaitu untuk variabel X2.1 dan X2.3

Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,70. Maka model akan diperbaharui kembali dan hasilnya seperti gambar 4.2

Dari gambar output setelah diperbaharui diatas loading untuk masing masing indikator cukup reliable dengan nilai seluruh indikator diatas 0.70. Sehingga semua indikator sudah valid.

Gambar 3. Model Setelah Modifikasi



Sumber: Data Olahan, 2022

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 5.1 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai diatas 0.7.

Composite Reability

Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Untuk mengukur realibilitas suatu konsep penelitian dalam PLS dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan Cronbach Alpha dan Composite reliability. Namun penelitian menggunakan Cronbach's Alpha memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan composite reliability dan nilainya harus lebih dari 0.7.

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi kriteria, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model struktural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikan dan R –Square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk variabel dependen uji t.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik $>2,000298$ dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Efektifitas Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Tidak adanya pengaruh gaya Efektifitas Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dipahami mengingat Efektifitas Kepemimpinan sebaik apapun tidak akan mampu meningkatkan kinerja pegawai jika tidak diikuti oleh kemampuan individu pegawai itu sendiri
2. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Tidak adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai menandakan bahwa pengembangan karir bukanlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini membuktikan bahwa tanpa adanya pengembangan karir pegawai Sekretariat DPRD tetap berkomitmen untuk menghasilkan kinerja yang baik.
3. Komitmen Afektif berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini bermakna apabila pegawai memiliki komitmen afektif yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik komitmen afektif pegawai maka semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, apabila semakin buruk komitmen afektif karyawan maka akan kinerja karyawan akan semakin buruk juga.
4. Efektifitas Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen afektif pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini bermakna apabila Efektifitas Kepemimpinan yang diterapkan institusi sesuai dengan yang diharapkan pegawai maka akan meningkatkan komitmen afektif pegawai atau staf Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik pelaksanaan Efektifitas Kepemimpinan maka

semakin tinggi pula komitmen afektif pegawai. Demikian sebaliknya, apabila pelaksanaan Efektifitas Kepemimpinan tidak dilakukan dengan tepat, maka akan menimbulkan ketidakdisiplinan pegawai.

5. Pengembangan karir berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen afektif pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini bermakna apabila Pengembangan karir pada perusahaan sesuai dengan yang diharapkan pegawai maka akan meningkatkan komitmen afektif pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik Pengembangan karir maka semakin tinggi pula komitmen afektif pegawai. Demikian sebaliknya, apabila Pengembangan karir tidak mendukung, maka akan menurunkan komitmen afektif pegawai.
6. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui komitmen afektif mampu memediasi hubungan antara Efektifitas Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini bermakna semakin baik komitmen afektif maka akan mempengaruhi pengaruh antara Efektifitas Kepemimpinan dengan kinerja pegawai
7. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui komitmen afektif mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini bermakna semakin baik komitmen afektif maka akan mempengaruhi pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai
8. Nilai R² Variabel Komitmen Afektif sebesar 0,594 yang berarti bahwa komitmen afektif pegawai dipengaruhi secara bersama-sama oleh Variabel Efektifitas Kepemimpinan dan pengembangan karir sebesar 59,4% sedangkan sisanya, 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sedangkan Nilai R² variabel kinerja pegawai sebesar 0,716 yang berarti kinerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh Variabel Efektifitas Kepemimpinan, Pengembangan karir dan komitmen afektif sebesar 71,6%. Sedangkan 28,4% sisanya, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Daftar Pustaka

- Abdillah, Rasyid Muhammad, 2020. Metode Penelitian, Perspektif Sains Organisasi, UNILAK PRESS, Pekanbaru, Riau
- Ardana, Komang dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- A. Sihotang, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan I), Jakarta: PT. Pradnya paramitha
- Adistia, K., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Efektivitas Efektifitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 642-651.
- Agung, Kurniawan. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta. Penerbit. Pembaharuan
- Andri, S., & Alamsyah, M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Dewi, Ni Luh Putu Ariesta Angga dan I Wayan Mudiarta Utama. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 5 No. 9 2016
- Handyaningrat, Soewarno. 1994. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan. Manajemen. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara
- Hersey Paul dan Blanchard ken, 2015. Manajemen Perilaku Organisasi, PT. Erlangga, Jakarta
- Indra, Kharis. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi. Bisnis*. Vol. 3.
- Lazarova, M., & Taylor, S. (2009). Boundaryless careers, social capital, and knowledge management: Implications for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(1), 119-139.

- Munandar., 2010, *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan. Pengawasan Kerja*, BPFE, Yogyakarta.
- Murdoko, E. Widijo. 2007. *Great Customer Service: Melayani dari Hati*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Nurandini, Arina dan Eisha Lataruva (2014), *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai*, Jakarta.
- Pribowo, A., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh quality of work life dan pengembangan karier dengan Mediasi komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai dinas perhubungan komunikasi dan informatika Kabupaten Rembang). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*.
- Purhanis, Sulastri, Alvis Rozani, 2013, *Pengaruh Pengembangan Karier, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci*, Universitas Bung Hatta.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sari, D. P. (2010). Efektivitas Efektifitas Kepemimpinan Dalam Rangka Meningkatkan Komitmen Afektif Di PT Biro Klasifikasi Indonesia (PERSERO). *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 10(1), 1-10.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi. Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT Refika
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Smutný, P., Procházka, J., & Vaculík, M. (2013). Learning effectiveness of management simulation game Manahra. In *European Conference on Games Based Learning* (p. 512). Academic Conferences International Limited.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 18. Bandung. Alfabeta.
- Suharso, dan Ana Retnoningsih. 2009. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: CV. Widya
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Suyadi, Prawirosentono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan. Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE
- Wulan Istia Fatmawati , Chaerudin (2021) *The influence of organizational commitment, career development and work environment on employees' job satisfaction (case study at pt. Map surveillances) DIJEMSS* E-ISSN : 2686-6731, P-ISSN : 2686-6758, Volume 2, Issue 4, April 2021
- Yulianti, P., & Margaretha, C. (2019). A paradox: employee development and intention to turnover. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 22(1), 9-20.
- Yunus, N. M., Hamid, N., & Yusuf, R. M. (2018). Leadership and Career Development on Organizational Commitment and Its Impact on the Performance of Employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Makassar Kartini. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(2), 50-60