

**PENGARUH PEGEMBANGAN KARIR DAN DUKUNGAN PIMPINAN
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA APARATUR
KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS
PELABUHAN PAREPARE**

***The Influence of Career Development and Leader Support to
Performance Through Employee Motivation at the Maritime and Port
Authority
of Parepare***

Rusli

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan, Parepare.
email: rusli_67@gmail.com

Mattalatta

Manajemen, PPs STIE Amkop Makassar
Email: mattalatta@stieamkop.ac.id

Ramli H.M.

Manajemen, PPs STIE Amkop Makassar
Email: ramli6@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan dukungan pimpinan terhadap kinerja aparat yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare; 2) Dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare; 3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare; 4) Dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare; 5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare; 6) Pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare; dan 7) Dukungan pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Dukungan Pimpinan, Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of career development and leadership support on performance mediated by work employee motivation variables at the Maritime and Port Authority of Parepare.

The results showed that 1) Career development had a positive and significant effect on the work motivation of the officers at the Maritime and Port Authority of Parepare; 2) Leadership support has a positive and significant effect on the work motivation of the apparatus at the Maritime and Port Authority of Parepare; 3) Career development has a positive and significant effect on the performance of the apparatus at the Maritime and Port Authority of Parepare; 4) Leadership support has a positive and significant effect on the performance of the apparatus at the Maritime and Port Authority of Parepare; 5) Work motivation has a positive and significant effect on apparatus performance at the Maritime and Port Authority of Parepare; 6) Career development has a positive but not significant effect on the performance of the apparatus through work motivation at the Maritime and Port Authority of Parepare; and 7) Leadership support does not affect performance through apparatus work motivation at the Maritime and Port Authority of Parepare.

Keyword : Career Development, Leadership Support, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara tidak lepas dari peran aparatur pemerintah sebagai penggerak utama roda pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan abdi negara dan abdi masyarakat adalah aset terpenting yang menjadi ujung tombak dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab instansi pemerintah. Inti tugas dan tanggung jawab instansi pemerintah adalah melaksanakan fungsi pelayanan, pembangunan, dan pemberdayaan kepada masyarakat sebagai penerima manfaatnya. Karena itu setiap instansi pemerintah harus mampu menjalankan pelayanan publik bagi masyarakat secara prima, hal ini tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kinerja yang maksimal.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur kinerja organisasi biasanya diukur dari tampilan kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian organisasi. Seperti pengertian kinerja dalam buku Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan yang dikemukakan oleh Suntoro dalam Tika (2006), "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu".

Salah satu permasalahan yang merupakan isu strategis dalam penyelenggaraan transportasi laut yang terkait dengan Kantor KSOP diidentifikasi melalui 9 elemen pokok terkait dengan regulasi, sumberdaya manusia, kelembagaan, sarana dan prasarana, operator/industri, tata laksana dan faktor penunjang. Dimana identifikasi khususnya yang terkait dengan Sumberdaya Manusia (SDM) adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan peningkatan jumlah dan kualitas SDM aparatur pelaksana kegiatan di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, khususnya untuk SDM pengukuran dan pendaftaran kapal serta SDM PSC.
2. Diperlukan peningkatan kompetensi di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran serta perlindungan lingkungan maritim yang dilengkapi dan disesuaikan dengan regulasi internasional terkini melalui pelaksanaan Diklat dan Bimtek.

Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja pegawai yang maksimal, penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi serta komitmen pegawai agar tetap bertahan dalam suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas pemimpin.

Hal-hal di atas juga terjadi pada aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare. Sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 36 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 135 Tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 36 Tahun 2012, maka Instansi tersebut mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, serta koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial.

Dari fenomena yang terjadi ini menimbulkan berbagai pandangan yang pada akhirnya memberikan predikat yang kurang menguntungkan terhadap ASN sebagai aparatur pemerintah. Saat ini, untuk mengikis pandangan buruk tersebut setiap instansi pemerintah berlomba-lomba melakukan pembenahan untuk meningkatkan kualitas, efisiensi dan ketanggapan pelayanan publik. Pembenahan tersebut dapat dimulai dari pemerintahan pusat kemudian diikuti oleh pemerintahan daerah.

Melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan - kesempatan yang secara realistis tersedia Mondy *et al.* (2003).

Sejalan dengan pendapat ahli di atas, diperoleh beberapa hasil penelitian mengenai faktor pengembangan karir yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai, diantaranya penelitian yang dilakukan Oktavia *et al.* (2014) dan Iswajidi *et al.* (2016), menyimpulkan ada pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja.

Faktor selanjutnya dalam meningkatkan kinerja adalah dukungan pimpinan. Menurut Saifuddin (2011) dukungan pimpinan merupakan refleksi sikap positif pimpinan dalam memberikan respon terhadap suatu objek yang dihadapi. Pendapat tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iswajidi *et al.* (2016) dan Alfiyah (2012) menemukan bahwa variabel dukungan atasan terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja.

Demikian juga dengan faktor motivasi kerja, motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2007). Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji pendapat para ahli mengenai motivasi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas ataupun kinerja pegawai. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sofyang *et al.* (2017) dan Atnila (2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Dukungan Pimpinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.
2. Pengaruh dukungan pimpinan terhadap motivasi kerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.
4. Pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.
6. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare melalui motivasi kerja.
7. Pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare melalui motivasi kerja.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Menurut Sinambela *et al.* (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Adapun Suntoro dalam Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Selanjutnya, Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai.

Pengembangan Karir

Menurut Hady (2013) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya pengembangan karir menurut Bahri (2016) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang

pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

Dukungan Pimpinan

Nijman (2004) mendefinisikan dukungan pimpinan sebagai sejauh mana pimpinan berperilaku dengan cara mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai yang diperoleh dalam pelatihan pada pekerjaan. Board dan Newstrom (1992) dalam Jamaludin (2012) menyatakan bahwa dukungan pimpinan berkaitan dengan dukungan yang diberikan oleh pimpinan terhadap penerapan hasil-hasil pelatihan pada pekerjaan. Dari beberapa definisi diatas maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dukungan pimpinan ialah sejauhmana pimpinan mendukung dan memperkuat peserta pelatihan menggunakan pembelajaran yang telah diperoleh pada pelatihan baik itu pengetahuan, keterampilan dan perilaku kedalam pekerjaan.

Motivasi Kerja

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Penelitian Terdahulu

- A. Oktavia, *et al.* (2014), dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. PG Tulangan Sidoarjo)". dari hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam bentuk pemberian motivasi karyawan.
- B. Alfiyah (2012), dengan judul "Pengaruh Dukungan Atasan, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada BMT GIRI Muria Kudus". Hasil penelitian menemukan bahwa, secara parsial variabel dukungan atasan terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 14,101 yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1,658$.
- C. Iswajidi *et al.* (2016), Pengaruh Dukungan Pimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Motivasi Perawat dalam Melanjutkan Pendidikan Keperawatn di RSUD Salewangang Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh dukungan pimpinan terhadap motivasi perawat. (2) ada pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi perawat. (3) ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi perawat. (4) ada sekitar 64,3 % pengaruh dukungan pimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap motivasi perawat. (5) Variabel pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi perawat.
- D. Lusdiyanti (2011), Analisis Pengaruh Dukungan Pimpinan dan Dukungan Organisasi pada Kinerja dan Komitmen Afektif Karyawan PT Inka Madiun. Hasil dari penelitian ini adalah, (1) dukungan pimpinan berpengaruh positif terhadap dukungan organisasi di PT INKA Madiun,

(2) dukungan pimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan PT INKA Madiun, (3) dukungan pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT INKA Madiun, (4) dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan PT INKA, (5) dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT INKA, (6) dukungan organisasi memediasi pengaruh dukungan pimpinan terhadap komitmen afektif karyawan PT INKA Madiun, (7) dukungan organisasi memediasi pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja karyawan PT INKA Madiun.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan topik, masalah, kajian teori, dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.
2. Dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.
4. Dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.
6. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.
7. Dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai Juli sampai dengan September 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang akan dikaji. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare yang berjumlah 93 responden. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

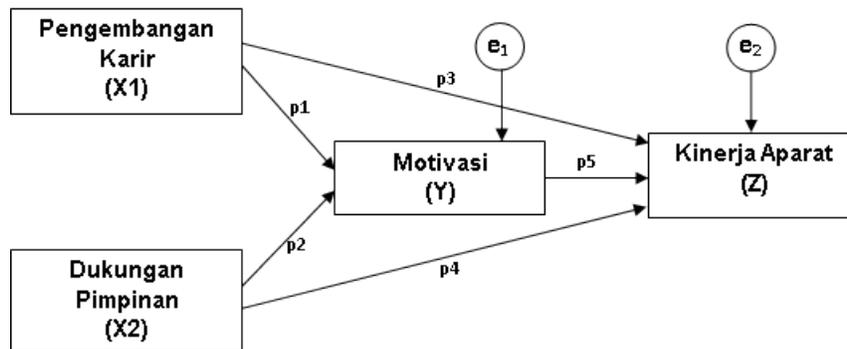
Dalam teknik pengumpulan data penelitian, alat atau instrument yang digunakan berupa angket atau kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket terstruktur atau angket dengan pertanyaan tertutup, yaitu sekumpulan pertanyaan yang disusun dengan jumlah alternatif jawaban, sehingga responden hanya dapat menjawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen (alat ukur) yang digunakan valid atau memang sesuai dengan variabel yang diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Kriteria yang digunakan untuk uji validitas adalah apabila nilai $r \geq 0,30$ atau $\text{sig} < 0,05$ dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai $r < 0,30$ atau $\text{sig} \geq 0,05$ dinyatakan tidak valid. Adapun reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai Alpha-Cronbach $> 0,6$.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh pengembangan karir dan dukungan pimpinan terhadap kinerja aparat melalui motivasi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare. Model analisis jalur (path analysis) dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Model Analisis Jalur

Definisi Operasional Variabel

Pengembangan Karir (X1)

Indikator pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Siagian (2011), yakni:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir.
2. Kepedulian para atasan langsung.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi.
4. Adanya minat untuk dipromosikan.
5. Tingkat Kepuasan.

Dukungan Pimpinan (X2)

Indikator dukungan pimpinan dalam penelitian ini menurut Natalia (2014) yaitu:

1. Pembatasan.
2. Komitmen.
3. Konsisten.
4. Persahabatan.
5. Kebijakan.
6. Fasilitas Kerja.
7. Konsekuensi.

Motivasi Kerja (Y)

Indikator penelitian yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Heidjrachman dan Husnan, 1992 *dalam* Sunyoto (2013) adalah sebagai berikut:

1. Keikutsertaan.
2. Pengertian pimpinan.
3. Penghargaan.
4. Adanya jaminan hari tua.

Kinerja Aparat (Z)

Indikator penelitian yang digunakan untuk mengukur kinerja aparat menurut Fadel (2009) adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman atas tupoksi.
2. Inovasi.
3. Kecepatan Kerja.
4. Keakuratan Kerja.
5. Kerjasama.

I. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0,30$ Sugiyono (2009). Hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Nomor Indikator	Nilai r hitung	Status
1	Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,943	Valid
		X1.2	0,959	Valid
		X1.3	0,909	Valid
		X1.4	0,957	Valid
		X1.5	0,905	Valid
2	Dukungan Pimpinan (X2)	X2.1	0,894	Valid
		X2.2	0,927	Valid
		X2.3	0,926	Valid
		X2.4	0,921	Valid
		X2.5	0,904	Valid
		X2.6	0,827	Valid
		X2.7	0,923	Valid
3	Motivasi Kerja (Y)	Y1	0,902	Valid
		Y2	0,867	Valid
		Y3	0,914	Valid
		Y4	0,872	Valid
4	Kinerja Aparat (Z)	Z1	0,935	Valid
		Z2	0,947	Valid
		Z3	0,939	Valid
		Z4	0,943	Valid
		Z5	0,939	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada masing-masing item/instrument tiap variabel pada penelitian ini, nilai $r_{hitung} > 0,3$. Artinya bahwa, keseluruhan item/instrument pada masing-masing variabel dinyatakan valid, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2: Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel $\geq 0,60$	Keterangan
Pengembangan karir (X1)	0,964	0,60	Reliabel
Dukungan Pimpinan (X2)	0,965	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,910	0,60	Reliabel
Kinerja Aparat (Z)	0,966	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada antara 0,910 sampai dengan 0,966, yang dimana semua variabel lebih besar dari 0,6 pada taraf signifikan 0,05. Dengan demikian, ketujuh variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi

Untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan dukungan pimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kantor kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare, hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Jalur 1

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	1.475	.721		2.047	.044
Pengembangan Karir (X1)	.513	.098	.668	5.240	.000
Dukungan Pimpinan (X2)	.142	.071	.254	1.991	.049

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat dinotasikan persamaan dari jalur 1 yaitu:

$$Y = 1,475 + 0,513X1 + 0,142X2 + e1$$

1. Nilai a = 1,475; artinya apabila pengembangan karir (X1) dan dukungan pimpinan (X2) diasumsikan = 0, maka nilai motivasi kerja akan naik sebesar 1,475.
2. Nilai p1 = 0,513, artinya apabila pengembangan karir (X1) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya tetap, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,513 poin. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai sig. < 0,05.
3. Nilai p2 = 0,142; artinya apabila dukungan pimpinan (X2) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya tetap, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,142 poin. Adapun nilai sig. sebesar 0,49 yang berarti dukungan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dikarenakan nilai sig. < 0,05.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Jalur 2

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	.402	.939		.429	.669
Pengembangan Karir (X1)	.293	.142	.282	2.058	.043

Dukungan Pimpinan (X2)	.335	.092	.444	3.6	.00
				20	0
Motivasi Kerja (Y)	.299	.134	.222	2.2	.02
				31	8

a. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka dapat dinotasikan persamaan dari jalur 1 yaitu:

$$Z = 0,402 + 0,293X1 + 0,335X2 + 0,229Y + e2$$

1. Nilai a = 0,402; artinya apabila pengembangan karir (X1), dukungan pimpinan (X2) dan motivasi (Y) kerja = 0, maka nilai kinerja (Z) akan naik sebesar 0,402.
2. Nilai p3 = 0,293, artinya apabila pengembangan karir (X1) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,293 poin. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,043 yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai sig. < 0,05.
3. Nilai p4 = 0,335; artinya apabila dukungan pimpinan (X2) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,335 poin. Adapun nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti dukungan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dikarenakan nilai sig. < 0,05.
4. Nilai p5 = 0,299; artinya apabila motivasi kerja (Y) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,299 poin. Adapun nilai sig. sebesar 0,028 yang berarti dukungan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikarenakan nilai sig. < 0,05.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan dukungan pimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kantor kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Parepare, dideskripsikan sebagai berikut.

1. Pengaruh langsung pengembangan karir (X1) terhadap motivasi (Y).
Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung pengembangan karir terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,513 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya = 0,000 < 0,050. Dengan demikian kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Pengaruh langsung dukungan pimpinan (X2) terhadap motivasi (Y).
Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung dukungan pimpinan terhadap motivasi dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,142 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya = 0,049 < 0,050. Dengan demikian dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Pengaruh langsung pengembangan karir (X1) terhadap kinerja aparat (Z)
Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,293 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya = 0,043 < 0,050. Dengan demikian pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.
4. Pengaruh langsung dukungan pimpinan (X2) terhadap kinerja aparat (Z)
Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung dukungan pimpinan terhadap kinerja aparat dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,335 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya = 0,000 < 0,050. Dengan demikian sikap pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.
5. Pengaruh langsung motivasi kerja (Y) terhadap kinerja aparat (Z).
Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja aparat dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,299 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya = 0,028 <

0,050. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima.

6. Pengaruh tidak langsung pengembangan karir (X1) terhadap kinerja aparat (Y) melalui motivasi kerja (Z)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja aparat melalui motivasi dapat dilihat dari hasil perkalian nilai koefisien antara pengaruh pengembangan diri terhadap motivasi dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparat maka diperoleh = 0,153.. selanjutnya, signifikan tidaknya diuji dengan sobel test sebagai berikut:

Menghitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari X1 terhadap Z melalui Y sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{((0,299)^2(0,098))^2 + ((0,513)^2(0,134))^2 + ((0,098)^2(0,134))^2} \\ &= \sqrt{0,000859 + 0,004725 + 0,000172} \\ &= \sqrt{0,0005757} \\ &= 0,075872 \\ t &= \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,299 \times 0,513}{0,076} = 2,022 \end{aligned}$$

Dari nilai t_{hitung} diperoleh 2,022 nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} 1,987, yang berarti bahwa variabel mediasi tersebut berpengaruh signifikan. Artinya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan pare-pare. Maka **Hipotesis Keenam (H6) diterima.**

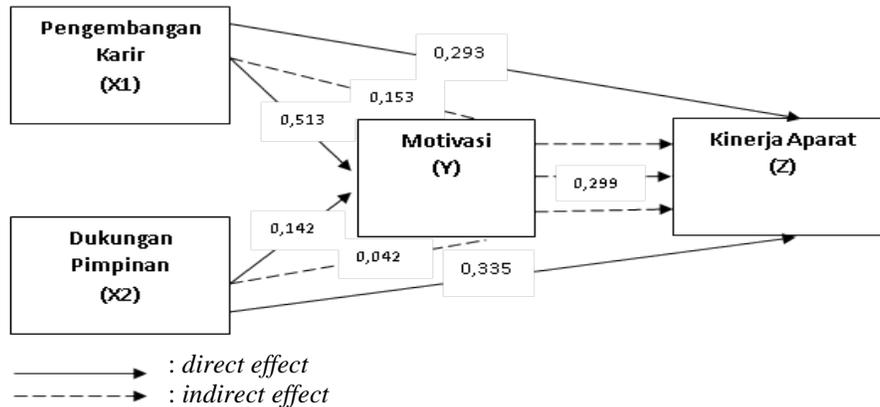
7. Pengaruh tidak langsung dukungan pimpinan (X2) terhadap kinerja aparat (Y) melalui motivasi kerja (Z)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh tidak langsung dukungan pimpinan terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja dapat dilihat dari hasil perkalian nilai koefisien antara pengaruh dukungan pimpinan terhadap motivasi kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparat maka diperoleh = 0,042. Selanjutnya, signifikan tidaknya diuji dengan sobel test sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{((0,299)^2(0,071))^2 + ((0,142)^2(0,134))^2 + ((0,071)^2(0,134))^2} \\ &= \sqrt{0,000451 + 0,000362 + 0,0000905} \\ &= \sqrt{0,000903} \\ &= 0,030054 \\ t &= \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,142 \times 0,299}{0,076} = 1,413 \end{aligned}$$

Dari nilai t_{hitung} diperoleh 1,413 artinya nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} 1,987, yang berarti bahwa variabel mediasi tersebut tidak berpengaruh signifikan. Artinya bahwa dukungan pimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan pare-pare. Maka **Hipotesis Ketujuh (H7) ditolak.**

Hasil uji hipotesis di atas di gambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Hipotesis

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya thitung 5,240 > ttabel 1,987 dengan signifikansi 0,000. Artinya bahwa, jika pengembangan karir pada organisasi atau instansi semakin baik, maka motivasi kerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika pengembangan karir pegawai pada organisasi atau instansi semakin buruk, maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin buruk.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka untuk dapat memacu motivasi pegawai salah satunya dengan memberikan kesempatan dalam pengembangan karir pegawai. Berdasarkan deskripsi responden menunjukkan bahwa bahwa usia pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Parepare adalah antara 21-30 tahun sebanyak 12 orang (12,9%), 31-40 tahun sebanyak 35 orang (37,6%), 41-50 tahun sebanyak 29 orang (31,2%), serta > 50 tahun sebanyak 17 orang (18,3%). Artinya kebanyakan pegawai yang menjadi responden berusia 31-40 tahun yakni sebesar 35%. Dalam hal ini, dengan usia yang produktif dan relatif lebih muda maka pegawai lebih memiliki motivasi dan semangat yang tinggi.

Pengaruh Dukungan Pimpinan terhadap Motivasi Kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan besarnya thitung 1,991 > ttabel 1,987 dengan signifikansi 0,049. Artinya bahwa, jika dukungan pimpinan dalam suatu organisasi semakin baik, maka motivasi kerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika dukungan pimpinan dari suatu organisasi semakin buruk, maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin buruk.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka kebutuhan akan dukungan pimpinan yang baik merupakan salah satu upaya meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja di instansinya. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan motivasi pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare berdasarkan hasil jawaban responden diantaranya yaitu integritas pimpinan yang sangat bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil, dimana mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,9% dan sangat setuju 46,2% dengan rata-rata jawaban (mean) sebesar 4,18.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur yang ditunjukkan dengan besarnya thitung 2,058 > ttabel 1,987 dengan signifikansi 0,043. Artinya bahwa, jika pengembangan karir pada suatu organisasi semakin baik, maka kinerja aparatur akan semakin baik pula, sebaliknya jika pengembangan karir dalam suatu organisasi semakin buruk, maka kinerja aparatur juga akan semakin buruk.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik salah satunya melalui pengembangan karir dalam suatu organisasi. Pengembangan karir dapat berupa pembinaan dari pimpinan, pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi (Nitisemito dalam Hady, 2013).

Pengaruh Dukungan Pimpinan terhadap Kinerja Aparat.

Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat yang ditunjukkan dengan besarnya thitung 3,620 > ttabel 1,987 dengan signifikansi 0,000. Artinya bahwa, jika dukungan pimpinan dalam suatu organisasi semakin baik, maka kinerja aparat akan semakin baik pula, sebaliknya jika dukungan pimpinan dalam suatu organisasi semakin buruk, maka kinerja aparat juga akan semakin buruk.

Dukungan atasan/supervisor mengacu pada persepsi responden tentang hubungan mereka dengan atasan mereka dan seberapa baik aparat dapat mengandalkan atasan untuk peduli terhadap kepentingan individu. Untuk hal tersebut dapat dilihat pada indikator persahabatan (X2.4) dan kebijakan (X2.5), dimana kedua indikator tersebut dinilai baik oleh mayoritas responden. Pada indikator persahabatan dengan pernyataan "Pimpinan saya memiliki sikap bersahabat bagi seluruh bawahannya" memperoleh jawaban setuju sebesar 38,7% dan sangat setuju sebesar 46,2%, dengan rata-rata skor 4,17. Kemudian pada indikator kebijakan dengan pernyataan "Pimpinan saya sangat konsisten terhadap kebijakan-kebijakan yang harus diterapkan pada instansi ini" memperoleh jawaban setuju sebesar 48,4% dan sangat setuju sebesar 37,6% dengan rata-rata skor 4,10.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparat.

Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat yang ditunjukkan dengan besarnya thitung 2,231 > ttabel 1,985 dengan signifikansi 0,028. Artinya bahwa, jika motivasi kerja aparat semakin baik, maka kinerja akan semakin baik pula, sebaliknya jika motivasi kerja aparat semakin buruk, maka kinerja juga akan semakin turun.

Hal di atas memperlihatkan bahwa aparat pada objek penelitian termotivasi dengan diberikannya ruang dalam mengungkapkan pendapatnya melalui keikutsertaannya dalam mengambil keputusan untuk perbaikan organisasi agar lebih baik. Motivasi merupakan salah satu kunci keberhasilan yang mempengaruhi organisasi atau instansi dalam mencapai

kinerjanya, oleh sebab itu hal ini dapat disimpulkan adanya keterkaitan erat antara motivasi dengan kinerja aparat dalam suatu organisasi atau instansi.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparat Melalui Motivasi Kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare yang ditunjukkan dengan besarnya thitung $2,021 > t_{tabel} 1,987$. Artinya bahwa, motivasi kerja memiliki cukup peranan dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja aparat.

Dari penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja aparat sebesar 0,293. Apabila melibatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam bentuk pengaruh tidak langsung (indirect effect) besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja aparat kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare menurun, yakni hanya sebesar 0,153. Sehingga keberadaan variabel motivasi kerja tidak dapat memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja aparat kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.

Pengaruh Dukungan Pimpinan terhadap Kinerja Aparat melalui Motivasi Kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa dukungan pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare yang ditunjukkan dengan besarnya thitung $1,413 < t_{tabel} 1,987$. Artinya bahwa, motivasi kerja tidak memiliki peranan dalam memediasi pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja aparat.

Dari penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh langsung antara dukungan pimpinan terhadap kinerja aparat sebesar 0,335. Apabila melibatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam bentuk pengaruh tidak langsung (indirect effect) besarnya pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja aparat kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare menurun, yakni hanya sebesar 0,042. Sehingga keberadaan variabel motivasi kerja tidak dapat memperkuat pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja aparat kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian, maka dihasilkan kesimpulan untuk menjawab perumusan masalah penelitian dan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.
2. Dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.
4. Dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.
6. Pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.
7. Dukungan pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja aparat pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.

REFERENSI

- Alfiyah. 2012. Pengaruh Dukungan Atasan, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada BMT GIRI Muria Kudus. *Jurnal Manajemen, Universitas Muria Kudus* 2012.
- Atnila. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna. *e-Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 4, April 2017. Universitas Taddulako Palu.*
- Bahri, D. 2016. Pengembangan Karier dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai. *Journal Ecoment Global, Vol. 1 No. 1, 51-61.*
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 2003. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Pustaka Andi.
- Iswajidi, Mattalatta dan Rasyidin Abdullah. 2016. Pengaruh Dukungan Pimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Motivasi Perawat dalam Melanjutkan Pendidikan Keperawatn di RSUD Salewangang Maros. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016.*
- Jamaludin. 2012. Meningkatkan Dukungan Atasan melalui Pengembangan Komunikasi untuk Memperbaiki Transfer of Training pada Instansi Pemerintah "X". Tesis tidak diterbitkan. Depok: Universitas Indonesia.
- Lusdiyanti, E. S. (2011). Analisis Pengaruh Dukungan Pimpinan dan Dukungan Organisasi pada Kinerja dan Komitmen Afektif Karyawan PT Inka Madiun. *Riset Manajemen dan Akuntansi STIE Atma Bhakti, 2(3)*.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. 2003. *Human Resource Management*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Natalia, Desy. 2011. Pengaruh Dukungan Pimpinan dan Pengendalian Intern terhadap Pengendalian Penerimaan Premi (Sensus Pada Perusahaan Asuransi di Kota Tasikmalaya). *Jurnal Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia Tasikmalaya* 2011.
- Nijman, Derk-Jan J.M. 2004. *Supporting Transfer of Training Effects of The Supervisor*. University of Twente, Enschede.
- Oktavia, Niken Dwi, Heru Susilo dan Moehammad Soe`oed Hakam. 2014. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. PG Tulangan Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12 No. 1 Juli 2014.*

- Pamela, A.O., & Oloko 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5.
- Saifudin, A. 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Cipta Pakarperkasa. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak, et al. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyang, Andi Rasyid Pananrangi dan Gunawan. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017.
- Sunoyo, Agus. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE IPWI.