

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA MAKASSAR

*The Effect of Motivation, Satisfaction of Work, and Career Development on Employee Performance
Section of Regional Secretariat of Makassar City*

Asis Rahman¹⁾ Gunawan²⁾ Hasmin³⁾

¹⁾Manajemen, PPs STIE Amkop
email: asisrahman@stieamkop.ac.id

²⁾Manajemen, PPs STIE Amkop
email: fadelgun@stieamkop.ac.id

³⁾Manajemen, STIE Nobel Indonesia
email: hasmintamsah@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. 3) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. 4) Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kota Makassar pada Bagian Umum, dimana menurut data terakhir jumlah pegawai sebanyak 39 orang. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 39 orang pegawai. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. 3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. 4) Motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Dengan demikian, kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar akan semakin meningkat apabila didukung oleh motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir yang baik.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and analyze: 1) The effect of motivation on the performance of employees of the Secretariat of the Regional Secretariat of Makassar. 2) The effect job satisfaction on the performance of employees of the Secretariat of the Regional Secretariat of Makassar. 3) The effect of career development on the performance of employees of the Secretariat of the Regional Secretariat of Makassar. 4) The effect of motivation, job satisfaction, and career development on the performance of personnel of the Secretariat of the Regional Secretariat of Makassar City. This study was conducted at the Regional Secretariat of Makassar City in the General Section, where according to the latest data the number of employees as many as 39 people. Samples used are saturated samples so that the number of samples of 39 employees. The data in this study were analyzed by using multiple linear regression. The results of hypothesis testing concluded that: 1) Work motivation has positive and significant effect on the performance of the staff of the Secretariat of the Regional Secretariat of Makassar. 2) Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of the staff of the Secretariat of the Regional Secretariat of Makassar. 3) Career development has a positive and significant impact on the performance of the staff of the Secretariat of the Regional Secretariat of Makassar. 4) Motivation, job satisfaction, and career development simultaneously have a significant effect on the performance of personnel of the Secretariat of the Regional Secretariat of Makassar. Thus, the performance of the staff of the Secretariat of the Regional Secretariat of Makassar will be increasing if supported by motivation, job satisfaction, and career development is good.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Career Development, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja aparatur pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena disini aparatur pemerintah merupakan aktor-aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Dengan diterapkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 maka tugas pemerintah daerah akan semakin berat karena harus memberikan kontribusi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan umum dan pembangunan kearah yang lebih baik melalui kinerja aparatur pemerintah yang optimal. Dalam hal ini, kinerja aparatur pemerintahan diharapkan agar dapat mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja seorang pegawai dapat dikatakan baik ketika memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Disamping itu, adanya kepuasan kerja dan pengembangan karir juga dapat mendorong meningkatnya kinerja pegawai.

Sekretariat Daerah Kota Makassar menjadi pusat pemerintahan di Kota Makassar yang memiliki peranan yang cukup strategis dalam memberikan pelayanan baik kepada masyarakat maupun organisasi lainnya di Kota Makassar. Dalam hal ini, diharapkan Sekretariat

Daerah mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya, terutama fungsi pelayanan. Apabila melihat lebih dalam lagi pada Sekretariat Daerah Kota Makassar yang menjadi objek penelitian ini, terlihat bahwa kinerja pegawai cenderung ada penurunan, dimana fenomena yang sempat diamati oleh peneliti yakni diantaranya pegawai kurang inovatif dimana jika menghadapi kesulitan di dalam bekerja mereka cenderung menunggu ada pegawai lain yang menanyakan pekerjaan tersebut apakah terdapat kendala atau tidak. Disamping itu, dalam pembuatan surat ataupun dokumen yang diperintahkan oleh atasan cenderung pegawai tidak langsung untuk membuat surat atau dokumen tersebut, sehingga waktu yang dibutuhkan lebih lama dan tidak sesuai dengan standar waktu yang ada. Situasi ini menunjukkan salah satu gejala adanya kinerja pegawai yang cenderung rendah.

Permasalahan kinerja yang rendah tersebut sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi pegawai, kepuasan, maupun terkait dengan pengembangan karir. Hal ini juga telah di uji secara empirik oleh beberapa peneliti sebelumnya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu faktor motivasi, kepuasan, dan pengembangan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrischastini (2015) bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Kemudian Juniantara dan Riana (2010) Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik motivasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Kemudian, hasil penelitian lainnya juga menemukan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja seorang karyawan.

Endarwita dan Herlina (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan yang mempunyai sistematis yang baik dalam pengembangan karir karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, pada beberapa peneliti menyimpulkan hasil yang berbeda diantaranya pada penelitian yang dilakukan oleh Rosmiyati (2014) dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Subakti (2013) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Tidak berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini disebabkan rendahnya gaji dan tunjangan serta tidak adanya insentif dan tidak adanya peluang karier dan promosi jabatan. Selanjutnya dalam penelitian oleh Shaputra dan Hendriani (2015) menyimpulkan bahwa faktor pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori, fenomena, dan *gap research* tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.
4. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

d. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono dalam Subekhi dan Jauhar, 2012). Kemudian, Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

a. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas Kerja

Motivasi

Siagian (2008) mendefinisikan Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya, Hasibuan (2011) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2011) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang

membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*), perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Danim (2004), menyatakan bahwa motivasi yang diberikan digolongkan menjadi empat bagian:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

3. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

4. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

Menurut Gomes (2003) bahwa Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Berdasarkan pendapat menurut Wexley dan Yulk dalam Suhartoto (2005) mengemukakan tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain:

a. Teori Ketidaksesuaian

Seseorang akan merasa kepuasan kerja apabila tidak ada perbedaan antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, dalam hal ini batas minimal kebutuhan telah terpenuhi. Jika kebutuhannya telah terpenuhi di atas batas minimal, maka seseorang akan merasa lebih puas. Sebaliknya bila batas minimal kebutuhannya tidak terpenuhi, maka seseorang akan merasa ketidakpuasan kerja.

b. Teori Keadilan

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi yang dialami dalam pekerjaan. Perasaan adil atau tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang dinilai sekelas, jabatan sama dan masa kerja sama. Jika perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa puas, namun apabila perbandingan itu dianggap tidak adil, maka ia akan merasa ketidakpuasan kerja.

c. Teori Dua Faktor

Pada dasarnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan bukan merupakan titik yang berlawanan dengan satu titik

Kepuasan Kerja

netral pada pusatnya, seperti pandangan teori sikap kerja konvensional, tetapi dua titik yang berbeda. Salah satu faktor ketidakpuasan kerja tidak dapat mengubah menjadi kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan. Menurut Smith dalam Luthans (2009) bahwa terdapat lima dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana memberikan tugas-tugas yang menarik untuk karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Rekan kerja, yaitu rekan kerja memiliki kecakapan secara teknis dan mudah untuk bekerjasama atau mendukung secara sosial. Rekan kerja yang bersahabat dan kooperatif akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan karena merasa *enjoy* dalam bekerja.
- c. Gaji, yaitu gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi secara lebih luas juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan.
- d. Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi atau pengembangan karir.
- e. Supervisi, yaitu kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan teknis pekerjaan dan sikap.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara 2005). Menurut Mondy (2008) Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi

untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Bentuk pengembangan karir menurut Rivai (2008), dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

- a. Pengembangan karir pribadi
Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
- b. Pengembangan karir yang didukung departemen SDM
Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.
- c. Peran pemimpin dalam pengembangan karir
Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir pegawai tidak akan berlangsung baik.
- d. Peran umpan balik terhadap pengembangan karir
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relatif sulit bagi pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha

pengembangan karir pegawai, diantaranya adalah memberikan informasi kepada pegawai tentang keputusan penempatan pegawai berikut alasannya.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.
2. Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.
3. Diduga pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.
4. Diduga motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian yang sifatnya kuantitatif, dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang dimana dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala/fenomena yang terjadi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bagian Perlengkapan

Sekretariat Daerah Kota Makassar sebanyak 39 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, karena jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 39 orang responden.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan validitas internal, karena peneliti ingin mengetahui valid atau tidaknya instrumen atas dasar kevalidan soal tiap butir dengan mengembangkan teori-teori yang ada. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai *P Value*, dimana jika *P Value/ Signifikan* < 0,05 maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya (Singgih Santoso, 2001). Adapun pada uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha (α) dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari analisis data regresi tersebut, maka peneliti akan dapat mengungkapkan atau menjawab hipotesis diajukan dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan. Uji koefisien regresi parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*independent variabel*) terhadap perubahan variabel tak bebas (*dependent variable*). Untuk mengetahui apakah hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima atau sebaliknya diuji dengan memandangkan nilai *t*. Bilamana nilai *t*-hitung > *t*-tabel, maka Hipotesis nol (H_0) ditolak dan

hipotesis alternatif diterima. Sebaliknya, jika nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Adapun untuk Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F. Jika hasil F-hitung $>$ dari F-tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja

Kinerja pegawai dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mampu memberikan kontribusi kepada Sekretariat Daerah Kota Makassar khususnya pada Bagian Perlengkapan. Indikator kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2002) yaitu:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Pemanfaatan Waktu
- d. Tingkat Kehadiran
- e. Kerjasama

2. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan untuk bekerja dengan maksimal dikarenakan adanya kebutuhan akan prestasi serta kebutuhan akan afiliasi. Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini berdasarkan teori McClelland dalam Sunyoto (2013) yaitu:

- a. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas
- b. Memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- c. Memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan/umpan balik atas pelaksanaan tugasnya
- d. Mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
- e. Membina hubungan sosial yang menyenangkan dengan orang lain.
- f. Memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Adapun indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini berdasarkan Smith dalam Luthans (2009) yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri,
- b. Rekan kerja,
- c. Gaji,
- d. Kesempatan promosi,
- e. Supervisi.

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir dalam penelitian ini didefinisikan sebagai usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/ jabatan di Sekretariat Daerah Kota Makassar. Adapun indikator pengembangan karir dalam penelitian ini menurut Rivai (2008) yaitu:

- a. Pengembangan karir pribadi.
- b. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM.
- c. Peran pemimpin dalam pengembangan karir
- d. Peran umpan balik terhadap kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel motivasi (X1), kepuasan (X2), pengembangan karir (X3), dan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1),
Kepuasan (X2), Pengembangan Karir (X3),
dan Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Item Pernyataan	Total Pearson Correlation	Valid > 0,3	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	0,849	0,3	Valid
	X1.2	0,921	0,3	Valid
	X1.3	0,737	0,3	Valid
	X1.4	0,825	0,3	Valid
	X1.5	0,749	0,3	Valid
	X1.6	0,708	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,724	0,3	Valid
	X2.2	0,705	0,3	Valid
	X2.3	0,683	0,3	Valid
	X2.4	0,785	0,3	Valid
	X2.5	0,872	0,3	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,743	0,3	Valid
	X3.2	0,888	0,3	Valid
	X3.3	0,809	0,3	Valid
	X3.4	0,914	0,3	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,591	0,3	Valid
	Y1.2	0,649	0,3	Valid
	Y1.3	0,852	0,3	Valid
	Y1.4	0,859	0,3	Valid
	Y1.5	0,861	0,3	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 1, pada kolom *total pearson correlation* dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi (X1), kepuasan (X2), pengembangan karir (X3), dan kinerja pegawai (Y), yang disebar kepada responden dalam bentuk kuesioner dapat dinyatakan **valid**, hal ini dikarenakan nilai *total pearson correlation* masing-masing pernyataan nilainya lebih besar daripada 0,3. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada kuesioner dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X1), kepuasan (X2), pengembangan karir (X3), dan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,883	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,793	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,860	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,821	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Pengujian reliabilitas instrument pada tabel 2, menunjukkan bahwa pada kolom nilai *cronbach's alpha* pada variabel motivasi (X1), kepuasan (X2), pengembangan karir (X3), dan kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan **reliabel**, hal ini dikarenakan nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar daripada 0,7. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada kuesioner dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.
Konstanta	1,771			
Motivasi (X1)	0,241	0,298	2,338	0,025
Kepuasan (X2)	0,224	0,244	2,162	0,038
Pengembangan Karir (X3)	0,546	0,474	4,605	0,000
Variabel Dependen: Kinerja Pegawai R square (R ²) = 0,806 F Hitung = 48,592 Sig. F = 0,000				

F Tabel = 2,87 (df= 35 ; 3) t Tabel = 2,030 (df= 35 ; 0,050)

Sumber: Hasil Olah data SPSS, 2017

Hasil persamaan regresi berganda yaitu dengan melihat koefisien (β) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,771 + 0,241X_1 + 0,224X_2 + 0,546X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat menginformasikan bahwa:

1. Nilai konstanta a sebesar 1,771 menunjukkan bahwa jika motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar adalah sebesar 1,771.
2. Koefisien variabel motivasi (X1) sebesar 0,241 artinya jika motivasi (X1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar akan mengalami peningkatan sebesar 0,241, dengan asumsi variabel independen lainnya yang diteliti adalah konstan.
3. Koefisien variabel kepuasan (X2) sebesar 0,224 artinya jika kepuasan (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar akan mengalami peningkatan sebesar 0,224, dengan asumsi variabel independen lainnya yang diteliti adalah konstan.
4. Koefisien variabel pengembangan karir (X3) sebesar 0,546 artinya jika pengembangan karir (X3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar akan mengalami peningkatan sebesar 0,546, dengan asumsi variabel

independen lainnya yang diteliti adalah konstan.

Berdasarkan tabel 3, juga dapat diketahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja pegawai dengan melihat nilai *R Square*. Dari hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,806. Koefisien determinasi adalah $0,806 \times 100\% = 80,6\%$, sehingga menunjukkan bahwa motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 80,6%, sedangkan sisanya ($100\% - 80,6\% = 20,4\%$) yaitu 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Dari hasil analisis regresi pada tabel 3, maka dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa pada kolom Sig. terdapat nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0,025 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, dan pada kolom t, nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,338 yang nilainya lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,030$. Dengan angka ini maka hipotesis diterima, artinya variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Kemudian, pada kolom *Standardized Coefficients "Beta"*, menunjukkan nilai koefisien beta variabel motivasi sebesar 0,298 terhadap kinerja. Artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar

29,8% dan maksudnya tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi sebesar 29,8%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa pada kolom Sig. terdapat nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,038 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, dan pada kolom t, nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 2,162 yang nilainya lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,030. Dengan angka ini maka hipotesis diterima, artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Kemudian, pada kolom *Standardized Coefficients "Beta"*, menunjukkan nilai koefisien beta variabel kepuasan kerja sebesar 0,244 terhadap kinerja. Artinya secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 24,4% dan maksudnya tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja sebesar 24,4%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa pada kolom Sig. terdapat nilai signifikan variabel pengembangan karir sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, dan pada kolom t, nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar 4,605 yang nilainya lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,030. Dengan angka ini maka hipotesis diterima, artinya variabel pengembangan karir

memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Kemudian, pada kolom *Standardized Coefficients "Beta"*, menunjukkan nilai koefisien beta variabel pengembangan karir sebesar 0,474 terhadap kinerja. Artinya secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 47,4% dan maksudnya tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir sebesar 47,4%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Secara simultan variabel motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini terlihat dari tabel ANOVA pada lampiran yang direkapitulasi hasilnya pada tabel 3, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 48,592 dengan nilai probabilitas (sig) =0,000. Karena nilai F_{hitung} sebesar 48,592 > F_{tabel} sebesar 2,87, dan nilai sig. nya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Dalam hal ini, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar, sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan

berdampak kepada turunnya kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.

Penelitian yang telah dilakukan ini hasilnya dapat dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan beberapa peneliti. Sutrischastini (2015) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Kemudian Setiawan (2015) menyimpulkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2010) yang hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik motivasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Dalam hal ini, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar, sebaliknya pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan berdampak kepada turunnya kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.

Penelitian yang telah dilakukan ini hasilnya dapat dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan beberapa peneliti. Juniantara dan Riana (2010) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja

seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja seorang karyawan. Kemudian, Suwardi dan Utomo (2011) yang hasil pengujian yang dilakukan pada penelitiannya dapat dimaknai bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, maka kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati harus ditingkatkan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Dalam hal ini, pegawai yang karirnya mengalami peningkatan maka akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar, sebaliknya pegawai yang karirnya mengalami penurunan maka akan berdampak kepada turunnya kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.

Penelitian yang telah dilakukan ini hasilnya dapat dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan beberapa peneliti. Endarwati dan Herlina (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan yang mempunyai sistematis yang baik dalam pengembangan karir karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, Kasenda, *et al.*, (2016) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Karyawan yang karirnya mengalami peningkatan akan membuatnya

mengeluarkan seluruh kemampuan terbaiknya, sehingga kinerjanya pun mengalami peningkatan.

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Dalam hal ini, pegawai yang motivasi, kepuasan kerja, dan karirnya mengalami peningkatan maka akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar, sebaliknya pegawai yang motivasi, kepuasan kerja, dan karirnya mengalami penurunan maka akan berdampak kepada turunnya kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.

Kinerja para aparatur pemerintah yang memiliki dedikasi, loyalitas serta profesionalisme yang tinggi dan mampu menjadi pelindung bagi masyarakat kota Makassar perlu untuk diwujudkan. Kinerja seorang pegawai dapat dikatakan baik ketika memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Disamping itu, adanya kepuasan kerja dan pengembangan karir juga dapat mendorong meningkatnya kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Dalam hal ini, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Dalam hal ini, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Dalam hal ini, pegawai yang karirnya mengalami peningkatan maka akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar
4. Motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Dalam hal ini, pegawai yang motivasi, kepuasan kerja, dan karirnya mengalami peningkatan maka akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar

REFERENSI

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Motivasi. Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Endarwita., dan Rini Herlina.2016. *Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi kasus*

- pada PT. Fif group di kabupaten pasaman. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 4, Nomor 2, Maret 2016 : 117 – 125.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19* (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Juniantara, I Wayan., dan I Gede Riana. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628
- Kasenda, Deborah R T., Rita Taroreh., dan Lucky Dutolang. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 02.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy. Offset.
- Mangkunegara, 2005. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Roberth dan John H.Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat PT Salemba Emban Patria.
- Mondy, Wayne R. 2008. *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi kesepuluh. Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rosmiyati, Rini. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*. Tesis Magister Manajemen UGM.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Setiawan, Kiki Cahya. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. **PSIKIS**-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43 – 53.
- Shaputra, Angga Rahyu., dan Susi Hendriani. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015.
- Siagian, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Subakti, Agung, dan Gita. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di café X*

- Bogor. BINUS BUSINESS REVIEW
Vol. 4 No. 2 November 2013: 596-606.
- Subekhi, Akhmad., dan Mohammad Jauhar.
2012. *Pengantar Manajemen Sumber
Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta:
Prestasi Pustaka.
- Suhartoto, Budi Cahyono. 2005. *Kepemimpinan
dan motivasi kerja terhadap kinerja
sumber daya*. JRBI, Vol 1, No.1.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan
Proses Analisis Data Perilaku
Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 4 No.
2 November 2013: 596-606.
- Sutrischastini, Ary., dan Agus Riyanto. 2015.
*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat
Daerah Kabupaten Gunungkidul*. Jurnal
Kajian Bisnis VOL. 23, NO. 2, 2015, 121
– 137.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh
Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan
Komitmen Organisasional Terhadap
Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai
Setda Kabupaten Pati)*. Jurnal Analisis
Manajemen Vol. 5 No. 1.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3
Cetakan ke-4. Jakarta: Rajawali Pers.