

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN WEDA

Hardi Talib

Magister Manajemen Minat Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka

talibhardi72@gmail.com

Abstract

The success of government organizations really depends on the performance of their employees, especially Civil Servants (PNS). In North Maluku Province, the career development of employees in the Port Management Unit is not yet optimal, with some employees working outside their competence. This indicates the need for career development based on employee abilities, competencies and needs. This research aims to analyze the influence of career development, work motivation and discipline on employee performance at the North Maluku Province Port Administration Unit Office. A survey approach was used with a questionnaire as a data collection tool. There were 103 participants, all staff at the Port Administration Unit Office. Data were analyzed using multiple linear regression after classical assumption testing. The research results show that career development and work motivation have a significant effect on employee performance, while work discipline has a smaller effect. Elements related to professional growth and inspiration in the workplace increase employee productivity. This research suggests the importance of career development in accordance with competencies to improve performance, as well as managing motivation and discipline in the workplace to increase employee productivity.

Keywords: *Influence, career development, work motivation, work discipline, employee performance.*

Abstrak

Keberhasilan organisasi pemerintah sangat bergantung pada kinerja pegawainya, terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS). Di Provinsi Maluku Utara, pengembangan karir pegawai di unit Penyelenggara Pelabuhan belum optimal, dengan beberapa pegawai bekerja di luar kompetensi yang dimiliki. Hal ini menandakan perlunya pengembangan karir yang berbasis kemampuan, kompetensi, dan kebutuhan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Administrasi Pelabuhan Provinsi Maluku Utara. Pendekatan survei

Article History

Received: January 2025

Reviewed: January 2025

Published: January 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

digunakan dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Partisipan berjumlah 103 orang, seluruh staf di Kantor Unit Administrasi Pelabuhan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil. Elemen terkait pertumbuhan profesional dan inspirasi di tempat kerja meningkatkan produktivitas pegawai. Penelitian ini menyarankan pentingnya pengembangan karir yang sesuai dengan kompetensi untuk meningkatkan kinerja, serta pengelolaan motivasi dan disiplin di tempat kerja guna meningkatkan produktivitas pegawai. Kata Kunci: Pengaruh, Pengembangan karir, Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kinerja pegawai.	
--	--

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sangat berperan penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, terutama dalam pemerintahan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, pengembangan karir, dan disiplin kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu menerapkan strategi seperti pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian insentif, serta peningkatan kepuasan kerja. Motivasi dan disiplin kerja juga menjadi faktor kunci dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan penghargaan atas kinerja pegawai akan memperkuat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengembangan karir pegawai yang terstruktur dan adanya kompensasi yang adil juga sangat mendukung peningkatan kinerja dan kemajuan organisasi.

Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Maluku Utara memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan pelabuhan dan keselamatan pelayaran di wilayah provinsi Maluku Utara. Tugas utamanya meliputi pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan serta penyediaan dan pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum dikelola secara komersial. Sebagai lembaga yang berada di bawah pengawasan Dinas Perhubungan dan Kementerian Perhubungan, Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan memiliki posisi strategis dalam sektor transportasi laut dan bertanggung jawab untuk menjalankan tugas dan kebijakan yang dapat mendukung tercapainya tujuan kementerian tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dijadikan riset gap pengembangan karir memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Kesdu (2012) dalam Sri Hayatun dan Fasochah (2019) serta Baroroh (2013) dalam Sri Hayatun dan Fasochah (2019), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Shaputra dan Hendriani (2015) dalam Bistok Surya Rahara Sinurat (2016) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, yang perlu diperhatikan lebih lanjut dalam penelitian ini. Sebagaimana observasi awal yang dilakukan peneliti, peneliti mengamati bahwa proses jenjang karir pegawai pada kantor unit Penyelenggara Pelabuhan di Provinsi Maluku Utara yang belum tepat sasaran atau tidak sesuai dengan *basic* yang dimiliki oleh pegawai. Terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pengetahuan atau ilmu yang mereka miliki. Di lain pihak juga masih ada beberapa pegawai yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Contohnya kebanyakan yang terjadi adanya pegawai yang belum saatnya naik pangkatnya atau jabatan tidak sesuai dengan pengembangan karir yang diterapkan pada organisasi.

Pengembangan karir di instansi yang diteliti belum didasarkan pada kompetensi dan kebutuhan yang jelas, melainkan seringkali tergantung pada nasib. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakefisienan dan ketidakefektifan dalam pekerjaan pegawai. Pengembangan karir tidak hanya sekedar memperoleh jabatan, tetapi juga memiliki perspektif jangka panjang yang terkait dengan tujuan hidup dan perkembangan personal. Oleh karena itu, pengembangan karir perlu direncanakan dengan baik untuk mendorong kemajuan pegawai, meningkatkan kinerja, dan membantu pegawai menentukan tujuan karir mereka dengan lebih baik. Observasi awal menunjukkan beberapa masalah utama pada pegawai di kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Provinsi Maluku Utara. Penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai, baik berupa imbalan maupun pujian, masih minim. Pegawai cenderung belum memprioritaskan tujuan kantor, yang berdampak pada rendahnya kedisiplinan, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja, apel, izin, dan pemanfaatan waktu istirahat. Selain itu, prosedur kerja sering tidak diikuti, terutama ketika pengawasan langsung dari atasan tidak ada. Keakuratan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas serta menindaklanjuti arahan perbaikan dari atasan juga masih rendah.

Fenomena kurangnya kedisiplinan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Provinsi Maluku Utara terlihat dari banyaknya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari jadwal kerja. Dampak dari kebiasaan ini meliputi berkurangnya jam kerja sehingga target sulit tercapai, pengaruh negatif pada pegawai lain yang ikut-ikutan tidak disiplin, serta munculnya sikap malas jika tidak ada tindakan tegas dari pimpinan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan perhatian serius terhadap motivasi dan disiplin kerja agar budaya kerja yang lebih baik dapat tercipta.

Rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Maluku Utara? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Maluku Utara. Manfaat penelitian hasilnya diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang sumber daya manusia dan memberikan manfaat praktis bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas pegawai, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut di bidang yang serupa.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir, motivasi, dan kedisiplinan pegawai di kantor unit Penyelenggara Pelabuhan di Provinsi Maluku Utara, serta bagaimana hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai. Peneliti akan menilai ketidaksesuaian antara penempatan pegawai dengan kompetensi atau keterampilan mereka, rendahnya penghargaan terhadap motivasi pegawai, serta disiplin kerja yang kurang optimal. Keterbatasan penelitian ini terletak pada kurangnya data kuantitatif yang mendalam untuk mengukur faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir, motivasi, dan kedisiplinan pegawai. Selain itu, penelitian ini hanya terbatas pada observasi di kantor unit Penyelenggara Pelabuhan di Provinsi Maluku Utara, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk instansi lain.

Untuk membuktikan asumsi yang diuraikan pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji apakah pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Di Provinsi Maluku Utara”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kondisi di mana seseorang mengalami peningkatan status dalam organisasi yang terkait. Ini melibatkan upaya formal dan berkelanjutan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan individu (Yulita, 2017). Pengembangan karir melibatkan manajemen karir yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karir oleh organisasi. Hal ini diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dengan baik (Yulita, 2017). Pengembangan karir juga melibatkan kebutuhan pelatihan di masa depan dan perencanaan sumber daya manusia. Bagi karyawan, pengembangan karir memberikan informasi tentang jalur karir di masa depan dalam organisasi mereka. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan kepastian bahwa mereka akan memiliki karyawan yang siap mengisi posisi yang kosong di masa depan. Menurut Handoko (2014), pengembangan karir adalah upaya individu untuk meningkatkan diri sesuai dengan rencana karir yang telah dirancang. Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah proses di mana karyawan mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir mereka. Pengembangan karir memiliki dua aspek, yaitu konten dan proses. Pengembangan karir konten berfokus pada motivasi intrinsik karyawan dalam meningkatkan kualitas karya mereka, seperti kepentingan dan nilai-nilai, sedangkan pengembangan karir proses serupa dengan karir eksternal.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata "*movere*" dalam bahasa Latin yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini diberikan kepada manusia, terutama kepada bawahan atau pengikut. Kerja merupakan serangkaian aktivitas fisik dan mental yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas. Menurut Novitasari (2017), motivasi dapat diartikan sebagai kondisi yang mendorong manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi munculnya, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja. Motivasi juga bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan

sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan, atau impuls (Firmandari, 2014). Motivasi adalah dorongan yang dimiliki oleh individu yang mendorongnya untuk melakukan tindakan atau mencapai sesuatu. Motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam kegiatan yang terkait dengan pekerjaan. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan individu.

Motivasi merupakan kombinasi sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan yang lebih nyata. Moral dan nilai-nilai mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tersebut. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (tujuan yang ingin dicapai melalui pekerjaan) dan kekuatan perilaku (usaha individu dalam bekerja). Motivasi melibatkan perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu individu yang memengaruhi hubungan internal dan eksternal dalam perusahaan. Selain itu, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal individu untuk bertindak atau berperilaku karena mereka ingin mencapai tujuan atau keberhasilan. Individu yang memiliki motivasi yang kuat akan melakukan tindakan positif untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu. Tujuan motivasi menurut Novitasari (2017) meliputi: meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, menjaga stabilitas pegawai dalam perusahaan, meningkatkan disiplin kerja pegawai, efektif dalam perekrutan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai, serta meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Disiplin Kerja

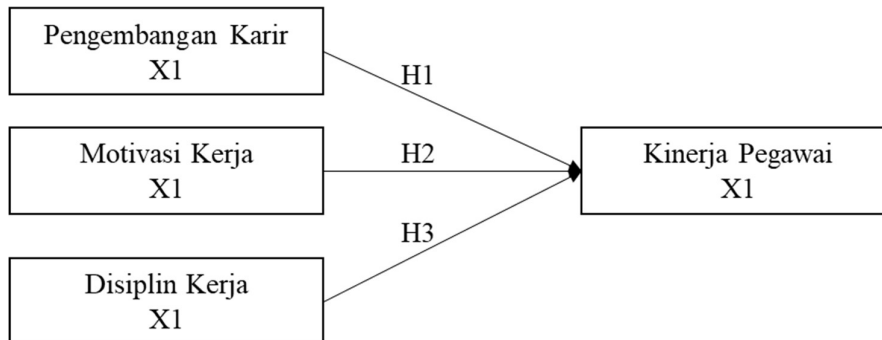
Disiplin kerja memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi pemerintah. Tanpa disiplin kerja yang baik, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dan diterapkan dalam organisasi di perusahaan. Kedisiplinan berarti karyawan selalu hadir dan pulang tepat waktu, menjalankan tugas dengan baik, serta mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Hamali (2016:214), disiplin kerja adalah kekuatan internal yang ada dalam diri karyawan yang memungkinkan mereka secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku. Menurut The Liang Gie dalam Wukir (2013:92), disiplin merupakan kondisi tertib di mana anggota organisasi patuh terhadap peraturan yang ada dengan senang hati. Ulfatin dan Triwiyanto (2016:102) mendefinisikan disiplin guru sebagai keadaan yang tertib dan teratur dalam bekerja di sekolah tanpa melanggar yang dapat merugikan diri sendiri, siswa, rekan kerja, sekolah, dan masyarakat secara umum.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), disiplin PNS diartikan sebagai kemampuan PNS untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan hukum dan peraturan kedisiplinan, serta akan dikenai hukuman disiplin jika melanggar. Disiplin kerja memberikan manfaat besar, baik untuk kepentingan sekolah maupun para guru. Menurut Novitasari (2017), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja, menurut Novitasari (2017), adalah sikap menghormati, menghargai,

patuh, dan taat terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta siap untuk melaksanakannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual merupakan komponen atau struktur yang menjelaskan tentang hubungan antara konsep-konsep yang terkait dengan variabel yang sedang diteliti. Kerangka ini dirancang untuk membatasi cakupan dan menyederhanakan permasalahan penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagian atau struktur yang menjelaskan tentang hubungan antara konsep-konsep yang terkait dengan variabel yang sedang diteliti. Kerangka ini digunakan untuk mempersempit lingkup penelitian dan menyederhanakan permasalahan yang ada. Sementara itu, kerangka pemikiran dibuat dengan tujuan memudahkan pemahaman mengenai pengaruh antara variabel independen, yaitu pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dalam gambar 1 di atas, terlihat penggunaan variabel independen (X) berupa pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam penelitian ini. Sedangkan variabel dependen (Y) yang digunakan adalah kinerja pegawai. Berdasarkan perumusan kerangka tersebut, maka dapat dirumuskan juga hipotesis yang akan dinyatakan dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan filosofi *postpositivisme*, bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Weda. Penelitian ini termasuk uji hipotesis yang bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel dan menguji perbedaan atau independensi antar variabel. Populasi penelitian ini adalah 103 pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan di Provinsi Maluku Utara. Sampel yang diambil sebanyak 51 orang, menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat presisi 5%. Sampel dipilih secara proporsional *random* sampling dengan rincian distribusi sampel untuk masing-masing unit kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Weda. maka penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

keterangan:

n : jumlah sampel yang di cari

N : jumlah populasi

d : nilai presisi yang ditetapkan 5%

maka jumlah sampel yang diperoleh sebagai berikut:

$$n = \frac{103}{1 + 103 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{103}{1 + 103 (0,01)}$$

$$n = \frac{103}{1 + 1,03}$$

$$n = \frac{103}{2,03}$$

$$n = 51 \text{ orang}$$

Dari perhitungan di atas didapatkan besarnya sampel sebesar 51 orang. Diperkuat oleh Powell bahwa semakin besar ukuran sampel, maka semakin bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2015). Setelah itu dilakukan *propotional random* sampling dengan perincian sebagai berikut:

$$\text{Unit Weda} = 11/103 \times 51 = 6$$

$$\text{Unit Jailolo} = 27/103 \times 51 = 13$$

$$\text{Unit Daruba} = 17/103 \times 51 = 8$$

$$\text{Unit Laiwui} = 18/103 \times 51 = 9$$

$$\text{Unit Soasio} = 30/103 \times 51 = 15$$

Tabel 1. Populasi dan sampel penelitian

Kantor	Populasi	Sampel	Persentase (%)
Kantor Unit Weda	11	6	11,8
Kantor Unit Jailolo	27	13	25,5
Kantor Unit Daruba	17	8	15,7
Kantor Unit Laiwui	18	9	17,6
Kantor unit Soasio	30	15	29,4
Jumlah	103	51	100 %

Sumber: data sekunder yang telah diolah 2024

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh mencakup identitas responden, serta pendapat mereka tentang pengembangan karir, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Provinsi Maluku Utara. Kuesioner yang digunakan terdiri

dari pernyataan yang berkaitan dengan indikator variabel penelitian dan menggunakan skala *Likert*, dengan kategori jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Tabel 2. Skala *Likert*

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Metode analisis data

1. Uji Validitas: Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat menggambarkan konsep yang diukur. Kuesioner dianggap valid jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan untuk mengungkapkan variabel yang ingin diukur.
2. Uji Reliabilitas: Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi dan stabilitas jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (CA) lebih besar dari 0,7. Ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.
3. Uji Asumsi Klasik:
 - a. Uji Normalitas Data:
 - Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas data dengan nilai *Asym Sig* > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.
 - Uji P-Plot dilakukan dengan menganalisis distribusi titik data pada grafik normal, di mana distribusi dikatakan normal jika titik-titik data mengikuti garis diagonal. Jika titik data tidak terdistribusi mengikuti garis diagonal, data dianggap tidak normal.
 - b. Uji Multikolinearitas: Uji ini bertujuan untuk memastikan tidak ada korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Jika ditemukan korelasi yang signifikan antar variabel independen, maka model regresi dianggap tidak ortogonal. Sebuah model yang baik seharusnya memiliki nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10, yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.
 - c. Uji Heteroskedastisitas: Uji ini digunakan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varian *residual* antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan pola tertentu yang mengindikasikan heteroskedastisitas. Jika titik-titik pada grafik *Scatterplot* tersebar merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

- a. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*): Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana variabel independen seperti pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai yang

mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang lemah.

- b. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda: Analisis regresi ini bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi nilai rata-rata variabel dependen (kinerja pegawai) berdasarkan variabel independen yang diketahui, dengan harapan dapat memahami ketergantungan antara variabel-variabel tersebut.

Berikut rumus persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi variabel X₁
- b₂ = Koefisien regresi variabel X₂
- b₂ = Koefisien regresi variabel X₂
- X₁ = Pengembangan Karir
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Disiplin kerja
- e = Faktor pengganggu/Error

Uji Hipotesis

Uji hipotesis parsial atau *t-test* digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Jika *p-value* pada *output* SPSS (kolom *sig.*) lebih kecil dari 0,05 atau jika nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Penentuan *t*-tabel mengacu pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (*df*) = *N* – 2, berdasarkan Ghozali (2013).

Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau *two tailed test*, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan *H₀* yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah, biasa digunakan untuk tanda sama dengan (=) pada hipotesis nol dan tanda tidak sama dengan (≠) pada hipotesis alternatif. Tanda (=) dan (≠) ini tidak menunjukan satu arah, sehingga pengujian dilakukan untuk dua arah (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 3. Populasi dan Sampel Penelitian

Kantor	Populasi	Sampel	Persentase (%)
Kantor Unit Weda	11	6	11,8

Kantor Unit Jailolo	27	13	25,5
Kantor Unit Daruba	17	8	15,7
Kantor Unit Laiwui	18	9	17,6
Kantor unit Soasio	30	15	29,4
Jumlah	103	51	100 %

Sumber: Diolah Data penelitian 2024

Tabel 4. Definisi Operasional

NO	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran Skala Item
1	Kinerja yakni jumlah upaya seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang memadai untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan, sasaran, visi, serta misi organisasi sebagaimana ditetapkan melalui perencanaan strategis	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Kemampuan teknis g. Kemampuan konseptual, h. Kemampuan hubungan interpersonal (Mangkunegara, 2013:67, Moeheriono, 2014).	Likert 1-5
2	Pengembangan karir mengacu pada peningkatan kedudukan resmi seseorang dalam suatu organisasi, biasanya sebagai bagian dari strategi yang diperhitungkan untuk promosi.	a. Pendidikan b. Pelatihan c. Pengalaman kerja d. Prestasi kerja e. Sikap atasan f. Faktor nasib (Handoko dan Megita, 2014)	Likert 1-5
3	Motivasi termasuk elemen kunci dalam perilaku individu. Motivasi yakni sebuah proses psikologis. Namun, hal ini tidak berarti bahwasanya motivasi yakni satu-satunya faktor yang bisa menjelaskan perilaku seseorang.	a. Dorongan mencapai tujuan b. Semangat kerja c. Inisiatif d. Rasa tanggung jawab e. Hubungan kemanusiaan (Thoha, 2011). Indikator motivasi menurut Novitasari (2017)	Likert 1 -5
4	Disiplin kerja yakni keadaan mental yang terlihat kesediaan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan	a. Kehadiran b. Ketaatan pada peraturan kerja	Likert 1 -5

	aturan dan peraturan organisasi tertentu.	c. Ketaatan pada standar kerja d. Tingkat kewaspadaan tinggi e. Bekerja etis (Veithzal Rivai, 2013:444)	
--	---	--	--

Sumber: Diolah Data penelitian 2024

Tabel 5. Jenis Kelamin Responden

Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki – Laki	43	84.3
Perempuan	8	15.6
Total	51	100%

Sumber: Diolah Data penelitian 2024

Tabel 6. Usia Responden

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
26 - 30 Tahun	11	21.5
31 - 35 Tahun	25	49.02
36 - 40 Tahun	8	15.6
> 40 Tahun	7	13.73
Total	51	100 %

Sumber: Diolah Data penelitian 2024

Tabel 7. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
0 - 5 Tahun	3	5.88
6 - 10 Tahun	29	56.86
11 - 15 Tahun	12	23.53
> 15 Tahun	7	13.73
Total	51	100 %

Sumber: Diolah Data penelitian 2024

Tabel 8. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Persentases (%)
SMA/SMK	3	5.88
S1/DIV	36	70.59

Diploma	12	23.53
Total	51	100%

Sumber: Diolah Data penelitian 2024

Tabel 9. Uji Validitas dan Reliabilitas

Item	Variabel	Standar R Hitung	Standar R. Tabel	Reliabilitas	Status
X _{1.1}	X ₁	0.713	0.276	0,881	0,70
X _{1.2}		0.558	0.276		
X _{1.3}		0.687	0.276		
X _{1.4}		0.679	0.276		
X _{1.5}		0.721	0.276		
X _{1.6}		0.781	0.276		
X _{1.8}		0.806	0.276		
X _{2.9}		0.744	0.276		
X _{2.1}	X ₂	0.690	0.276	0,788	0,70
X _{2.2}		0.684	0.276		
X _{2.3}		0.672	0.276		
X _{2.4}		0.674	0.276		
X _{2.5}		0.365	0.276		
X _{2.6}		0.664	0.276		
X _{2.8}		0.602	0.276		
X _{2.9}		0.589	0.276		
X _{2.10}		0.370	0.276		
X _{3.1}	X ₃	0.657	0.276	0,766	0,70
X _{3.2}		0.493	0.276		
X _{3.3}		0.578	0.276		
X _{3.4}		0.639	0.276		
X _{3.5}		0.578	0.276		
X _{3.6}		0.430	0.276		
X _{3.7}		0.649	0.276		
X _{3.8}		0.453	0.276		
X _{3.9}		0.606	0.276		
X _{3.10}		0.705	0.276		
Y _{.1}	Y	0.554	0.276	0,788	0,70
Y _{.2}		0.620	0.276		
Y _{.3}		0.772	0.276		
Y _{.4}		0.728	0.276		
Y _{.5}		0.349	0.276		
Y _{.6}		0.672	0.276		
Y _{.7}		0.602	0.276		

Y. ₈		0.487	0.276		
Y. ₉		0.591	0.276		
Y. ₁₀		0.400	0.276		

Sumber: Diolah Data penelitian 2024

Faktor-faktor pengembangan karir seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah lulus uji validitas, dengan nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari *rTable* (0,276), yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid. Selain itu, nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel-variabel tersebut juga lebih besar dari 0,70, menandakan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data lebih lanjut, dimulai dengan pengujian koefisien determinasi.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.439	4.015

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variabel: Y

Berlandaskan pada hasil pengujian pada tabel 10 di atas, didapat nilai koefisien determinasi senilai 0,439 maka bisa disimpulkan bahwasanya variabel pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) senilai 43,9% sedangkan sisanya senilai $(100-43,9) = 56,1\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.349	8.307		1.246	.219
1 X1	-.299	.115	-.306	2.607	.012
X2	-.831	.165	-.617	5.040	.000
X3	-.445	.227	-.243	-1.963	.056

a. Dependent Variabel: Y

Persamaan regresi yang diberikan adalah $Y = 10,349 + 0,299X1 + 0,831X2 - 0,445X3$. Berdasarkan persamaan ini, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 10,349 poin jika tidak ada pengaruh dari tiga variabel independen, yaitu Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Setiap peningkatan 1 satuan pada Pengembangan

Karir (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,299 poin, sementara setiap perubahan 1 satuan pada Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,831 poin. Terakhir, perubahan 1 satuan pada Disiplin Kerja (X3) akan mengurangi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,445 poin. Secara keseluruhan, Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 12. Hasil Uji t-Signifikansi Parameter Individual
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.349	8.307		1.246	.219
1 X1	-.299	.115	-.306	2.607	.012
X2	-.831	.165	-.617	5.040	.000
X3	-.445	.227	-.243	-1.963	.056

a. *Dependent Variabel: Y*

Dari tabel 12 diatas bisa dijelaskan bahwa:

Berlandaskan hasil pengujian pada tabel di atas, ditemukan bahwasanya nilai t hitung > t tabel (2,607 > 1,678). Hal ini didukung oleh nilai *q value* < Sig.0,012 (0,012 < 0,050). Hasilnya, kami menolak H0 dan menerima Ha, terlihat bahwasanya ada hubungan positif antara peluang pelatihan dan kemajuan dengan produktivitas di Kantor Unit Operasi Pelabuhan di Maluku Utara. Hasil ini sejalan dengan apa yang ditemukan oleh Verawaty Ali, et al. (2019).

1. Pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian juga mendukung temuan oleh Dimas S. Mandala (2016), bahwasanya pengembangan karir memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan. Namun, penelitian oleh Marsuq (2017) dan Felisa & Hendratmoko (2020) memiliki hasil yang berbeda, yakni pengembangan karir tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
2. Berlandaskan hasil pengujian pada tabel di atas, terlihat bahwasanya nilai t hitung > t tabel (5,040 > 1,678). Temuan ini juga diperkuat dengan nilai *q value* < Sig.0,000 (0,000 < 0,050). Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha disetujui, terlihat bahwasanya ada hubungan positif antara motivasi pegawai dengan *output* di unit administrasi pelabuhan provinsi Maluku Utara. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ashadi Jambak (2018), yang menyimpulkan bahwasanya motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Menurut hasil penelitian ini, motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karena mendorong orang untuk bekerja lebih banyak dan lebih cerdas, yang keduanya berkontribusi pada hasil yang lebih baik bagi perusahaan. Hasil ini sejalan dengan Enjang Mya Afyati (2019) yang menemukan bahwasanya motivasi intrinsik meningkatkan produktivitas pekerja secara signifikan. Hal ini karena efek positif yang dimiliki oleh tingkat motivasi karyawan yang tinggi terhadap hasil kerja mereka.

3. Berlandaskan pada hasil pengujian pada tabel di atas didapat nilai t hitung $< t$ tabel atau $(-1,963 < 1,678)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai q value $> \text{Sig.}0,056$ atau $(0,056 > 0,050)$. Konsekuensinya, H_0 diperbolehkan tetapi H_a ditolak, dan bisa disimpulkan bahwasanya disiplin kerja tidak ada hubungannya dengan kinerja pegawai pada Kantor Unit Administrasi Pelabuhan Provinsi Maluku Utara. Temuan penelitian ini menguatkan temuan lainnya oleh Margaret (2017), Arianto (2013), dan Setiawan (2013), yang semuanya menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Pengujian Regresi Berganda
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680.525	3	226.842	14.069	.000 ^b
	Residual	757.828	47	16.124		
	Total	1438.353	50			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berlandaskan tabel 13 diketahui bahwasanya nilai F hitung senilai 14,069 lebih besar dari pada F table $> 2,802$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$, itu berarti model penelitian bekerja sebagaimana dimaksud. Oleh karena itu, bisa dinyatakan bahwasanya Kantor Unit Administrasi Pelabuhan Provinsi Maluku Utara bisa memakai model regresi ini untuk secara bersama-sama menjelaskan pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

a. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Provinsi Maluku Utara. Hal ini berarti bahwa peningkatan pengembangan karir akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, sedangkan penurunan pengembangan karir akan menurunkan kinerja pegawai. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi sesuai kemampuan dan minat, sehingga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Faktor yang memengaruhi pengembangan karir di kantor ini antara lain latar belakang pendidikan dan pelatihan rutin yang dilakukan perusahaan. Pendidikan yang tinggi mendukung peningkatan kemampuan individu, sedangkan pelatihan rutin membantu menjaga dan meningkatkan kualitas kerja.

Penelitian ini selaras dengan teori Yulita (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir formal dan berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hasil ini sejalan dengan penelitian Verawaty Ali, dkk (2019) dan Dimas S Mandala (2016) yang juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan di Provinsi Maluku Utara. Artinya, peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut M. Manullang (2001), motivasi adalah upaya seorang manajer untuk memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada pegawai agar mereka bersemangat dalam bekerja dan mencapai hasil yang diinginkan.

Motivasi kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan dipengaruhi oleh kebebasan atau wewenang yang diberikan kepada mereka untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan tanggung jawab yang melekat. Sistem ini diterapkan karena adanya kepercayaan perusahaan terhadap pegawai.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ashadi Jambak (2018) dan Enjang Mya Afiyati (2019), yang sama-sama menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang baik memungkinkan pegawai bekerja secara efektif dan efisien, sehingga meningkatkan hasil kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Provinsi Maluku Utara. Hal ini mencerminkan rendahnya tingkat disiplin kerja di instansi tersebut. Meskipun semua karyawan mematuhi aturan seperti jam kerja, jam istirahat, dan penggunaan atribut kerja, disiplin kerja tidak mampu menjadi faktor pendorong utama untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka.

Disiplin kerja hanya berperan sebagai alat ukur ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan instansi, bukan sebagai faktor utama dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Margaret (2017), Arianto (2013), dan Setiawan (2013), yang juga menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Chairani (2020), Hanny Putri dkk. (2020), dan Yuslia dkk. (2016), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan di Provinsi Maluku Utara adalah kompetensi. Kompetensi seorang pegawai meliputi pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang relevan, keahlian/pengetahuan, dan keterampilan. Pengalaman kerja meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan kondisi, mengambil risiko, menghadapi tantangan, bertanggung jawab, serta berkomunikasi dengan baik untuk menjaga produktivitas dan kinerja. Sementara itu, pendidikan yang baik memberikan penguasaan teori dan keterampilan dalam menyelesaikan masalah guna mencapai tujuan organisasi. Namun, di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Provinsi Maluku Utara, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi sangat terbatas. Mereka yang kompeten sering kali mengajukan mutasi ke unit kerja lain setelah mencapai level tertentu. Akibatnya, mayoritas pegawai yang tersisa memiliki masa kerja kurang dari 11-15 tahun dan kompetensi yang masih rendah, sehingga menyebabkan kurangnya profesionalisme dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berlandaskan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa kesimpulan yang bisa diambil yaitu:

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai: Pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 ($< 0,05$) dan t-hitung sebesar 2,607 ($> t$ -tabel 1,678). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan diterima. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Motivasi kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan t-hitung sebesar 5,040 ($> t$ -tabel 1,678). Artinya, hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan diterima. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Disiplin kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0,056 ($> 0,05$) dan t-hitung sebesar -1,963 ($< t$ -tabel 1,678) menunjukkan bahwa hipotesis disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.

Saran

Berlandaskan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

Tingkat disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, perusahaan perlu memperhatikan aspek kedisiplinan melalui penerapan sistem absensi elektronik, pemberian hukuman tegas bagi pelanggar dan surat peringatan bagi pelanggaran berat untuk meningkatkan kepatuhan pegawai. Pimpinan juga diharapkan bersikap lebih tegas dan memberikan tanggung jawab serta variasi pekerjaan kepada pegawai guna menghindari kejenuhan kerja dan meningkatkan kemampuan. Selain itu, pelatihan berkala diperlukan untuk meningkatkan keahlian pegawai serta sistem kerja yang jelas perlu diterapkan agar pegawai merasa diperhatikan. Peneliti di masa depan disarankan untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor seperti pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat dikembangkan dengan mengeksplorasi variabel lain seperti *turnover*, komitmen organisasi, kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, guna mendapatkan hasil yang lebih akurat dan dapat diterapkan secara umum pada perusahaan dengan permasalahan serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, V., Saranani, F., & Hermawati, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 5(1), 66-77.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.

- Baroroh, A. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 65-80.
- Felisa, F. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia Di Jakarta Selatan.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. (B. Seda, Ed.) (Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hayatun, S. (2019). KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL MEMODERASI MOTIVASI AFILIASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 26(46).
- Jambak, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Barus Kabupaten Tapanuli Tengah (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Kesdu, Nugroho Luhur Yulianto. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, insentif, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kurnia Sentosa Semarang.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Kolegial*, 5(1), 95-109.
- Marsuq, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Administrasi Publik*, 1(1), 131-135.
- Novitasari, D., Andriana, E., Vitasari, M., Oktarisa, Y. (2017). Pengembangan multimedia pembelajaran IPA berbasis kearifan lokal di Sekolah Dasar. *JPsd (Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar)*, 3(2), 186-200.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1-17.
- Sinurat, B. S. R., & Rahardjo, M. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

- Sunyoto, Danang (2012). *Teori, Kuisisioner, & Analisis Data Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. PT Buku Seru, Yogyakarta
- Yulita, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*. Jakarta, 12, 845-857.