

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH II TANGERANG SELATAN

Fahmi Susanti¹, Rizki Nur Alif²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang,
Indonesia, 15415

E-mail: dosen02024@unpam.ac.id¹, aliffnurrizky23@gmail.com²

Abstract

This study aims to find out whether there is an influence of career development and motivation on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II South Tangerang. To find out whether the influence of career development on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II South Tangerang is the highest, to find out if there is an influence of motivation on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II South Tangerang. This research method uses an associative method with a quantitative descriptive technique, meaning to find out the relationship between two or more variables. The sampling technique used in probability sampling uses the saturated sampling technique method. The data collection technique in this study uses observation and questionnaire techniques. The data obtained by the questionnaire with the number of respondents was 80 employees. Linear regression test method, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis test. The results of this study show that career development has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 22.421 + 0.421X_1$, the correlation coefficient value is 0.452, meaning that both variables have a moderate level of relationship with a determination coefficient of 20.4%. The hypothesis test was obtained by calculating $t > t_{table}$ or $(4,471 > 1,665)$. Thus $H_0 : p_1 = 0$ is rejected and $H_a : p_1 \neq 0$ is accepted, meaning that there is a significant influence between career development and employee performance. Motivation had a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 19.786 + 0.491X_2$, the correlation coefficient value was 0.496, meaning that both variables had a moderate level of relationship with the determination coefficient of 24.6%. The hypothesis test was obtained by calculating $t > t_{table}$ or $(5,040 > 1,665)$. Thus $H_0 : p_2 = 0$ is rejected and $H_a : p_2 \neq 0$ is accepted, meaning that there is a significant influence between motivation and employee performance. Career development and motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.025 + 0.255X_1 + 0.357X_2$. The value of the correlation coefficient was obtained as 0.549, meaning that the independent variable with the bound variable had a moderate level of relationship with the determination coefficient or simultaneous influence of 30.2% while the remaining 69.8% was influenced by other factors. The hypothesis test obtained the F value $_{calculated} > F_{table}$ or $(16.647 > 3.115)$. Thus $H_0 : p_3 = 0$ was rejected and $H_a : p_3 \neq 0$ was accepted, meaning that there was a significant simultaneous influence between career development and motivation on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II of South Tangerang.

Keywords: Career Development, Motivation, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II

Tangerang Selatan. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan teknik deskriptif kuantitatif, artinya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik sampling yang digunakan *probability sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 80 orang pegawai. Metode uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 22,421 + 0,421X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,452, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 20,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,471 > 1,665)$. Dengan demikian $H_0 : \rho_1 = 0$ ditolak dan $H_a : \rho_1 \neq 0$ diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 19,786 + 0,491X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,496, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 24,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,040 > 1,665)$. Dengan demikian $H_0 : \rho_2 = 0$ ditolak dan $H_a : \rho_2 \neq 0$ diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 15,025 + 0,255X_1 + 0,357X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,549, artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 30,2% sedangkan sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(16,647 > 3,115)$. Dengan demikian $H_0 : \rho_3 = 0$ ditolak dan $H_a : \rho_3 \neq 0$ diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang tidak terlepas dari suatu organisasi baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia mengacu pada orang-orang yang merupakan bagian dari angkatan kerja. Setiap organisasi dituntut berusaha mengembangkan kemampuan para pegawainya dengan mengadakan berbagai program peningkatan kinerja pegawai, yang menjadikan fungsi organisasi secara keseluruhan lebih efektif dan efisien. Di dalam lingkungan organisasi, pegawai harus bekerja dengan baik dan harus sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Setiap hasil kerja (*output*) yang dicapai pegawai akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan organisasi terkait. Oleh karena itu, tugas seorang pimpinan mencari cara guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut merupakan aspek penting karena kinerja mencerminkan kegembiraan dan kenyamanan yang mendalam terhadap aktivitas yang dilakukan, agar

dapat terselesaikan dengan lebih efektif serta efisien.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “mengungkapkan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dalam mengukur kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan menggunakan penilaian kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu, dapat dimaknai sebagai hasil dari evaluasi kerja yang diberikan oleh pegawai dalam waktu tertentu. Penilaian kinerja pegawai dapat menjadi acuan terhadap kerja yang dihasilkan, apakah hasil kerja tersebut baik ataupun tidak. Terdapat 5 aspek yang dinilai: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama. Adapun data pendukung penilaian kinerja pegawai pada Balai

Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika
 Wilayah II Tangerang Selatan :

Tabel I. Data Penilaian Kinerja Pegawai
 Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan
 Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

No	Aspek Penilaian	Skor Penilaian			Rata-rata	Ket
		2021	2022	2023		
1	Orientasi Pelayanan	90	90	85	88,3	Baik
2	Integritas	83	87	80	83,3	Baik
3	Komitmen	73	81	78	77,3	Baik
4	Disiplin	86	85	80	83,6	Baik
5	Kerja sama	80	83	79	80,6	Baik

Sumber: Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (2023)

Penilaian kinerja pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, dari 5 aspek yang dinilai pada tahun 2021-2023, masih dalam kategori baik, tetapi setiap organisasi pasti mengharapkan lebih dari yang dikategorikan baik, yaitu sangat baik. Meski begitu masih ada aspek penilaian kinerja pegawai memiliki nilai terendah yaitu komitmen, komitmen atau tingkat kesetiaan dapat mempengaruhi pengembangan diri pegawai untuk terus berkembang di dalam organisasi, dengan adanya komitmen yang kuat, organisasi dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta keinginan pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sutrisno (2017:165) “pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi atau perusahaan atau pimpinan telah merancang perencanaan sebelumnya mengenai cara atau kebiasaan yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai semasa bekerja.” Pengembangan karir sangat memberikan manfaat bagi pegawai untuk mengetahui dan menemukan potensi diri yang tersembunyi. Hal ini juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, pegawai akan menangani pekerjaannya dengan keterampilan sehingga hasil kerja optimal. Pengembangan karir memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk menilai keterampilan diri. Adapun data pendukung pengembangan karir pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan :

Tabel II Data Pengembangan Karir

Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan
 Geofisika Wilayah II. Tangerang Selatan

Tahun	Jumlah Pegawai	Keterangan		Total
		Mutasi	Rotasi	
2021	85	5	6	11
2022	83	5	8	13
2023	80	3	5	8

Sumber: Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (2023)

Pengembangan karir pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan pada tahun 2021-2023, dalam melakukan mutasi adanya keinginan dari pegawai tersebut untuk dipindahkan dari Unit Pelaksana Teknis Daerah (di luar BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan) ataupun Unit Pelaksana Teknis Pusat (BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan). Dalam melakukan mutasi adanya ketidak siapan pegawai untuk ditempatkan dari Unit Pelaksana Teknis Daerah (di luar BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan) maupun Unit Pelaksana Teknis Pusat (BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan). Sedangkan dalam melakukan rotasi dipilih berdasarkan keinginan pimpinan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, hal ini dapat menyebabkan ketidak suaian rotasi yang berdampak pada ketidak efektifan pegawai dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya secara optimal serta dapat mengambat pengembangan karir pegawai.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu tercapainya pengembangan karir, untuk itu penting sekali organisasi memberikan dorongan berupa motivasi kepada para pegawai, agar memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin hendaknya bisa membawa seluruh pegawai yang ada di dalam organisasi agar bisa termotivasi dengan pemimpinnya. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017:81) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.” Adapun data pendukung pemberian motivasi pada

Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan :
Tabel III. Data Pemberian Motivasi
Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Pemberian motivasi pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan pada tahun 2021-2023, masih terdapat kurangnya motivasi berupa fasilitas mess pegawai, karena fasilitas mess pegawai dapat memberikan tempat tinggal yang layak dan menghemat waktu dan tenaga bagi pegawai yang memiliki tempat tinggal yang jauh harus menempuh waktu yang lama. Selanjutnya berupa fasilitas kendaraan pegawai, fasilitas kendaraan pegawai penting karena mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai ASN dalam melayani masyarakat. Dan masalah terakhir berupa bonus tahunan, pemberian bonus tahunan dapat memotivasi pegawai untuk memberikan semangat kerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan harus terus meningkatkan pemberian motivasi kerja terhadap para pegawainya, karena kurangnya pemberian motivasi dapat menyebabkan kinerja pegawai ikut menurun.

Dari penjelasan di atas mengenai pengembangan karir dan motivasi sangat penting guna meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan dapat terus berkembang, maka dari itu pimpinan harus dapat berupaya memberikan program-program yang dapat meningkatkan kinerja pegawai

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Moh Suroto (2019) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BCA Finance Jakarta diperoleh hasil bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $10,322 > t$ tabel 1,661.

Irfan R, Desi P dan Nariah (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unggul Abadi Di Jakarta diperoleh hasil bahwa Pemberian *reward*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Retno J P dan Dede S (2020) yang

No	Jenis Pemberian Motivasi	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Fasilitas Mess Pegawai	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
2	Asuransi Kesehatan	Ada	Ada	Ada
3	Asuransi Kecelakaan	Ada	Ada	Ada
4	Fasilitas Kendaraan Pegawai	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
5	Ghatering	Ada	Ada	Ada
6	Bonus Tahunan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
7	Uang Makan	Ada	Ada	Ada
8	Pelatihan Pegawai	Ada	Ada	Ada
9	Pengembangan Pegawai	Ada	Ada	Ada

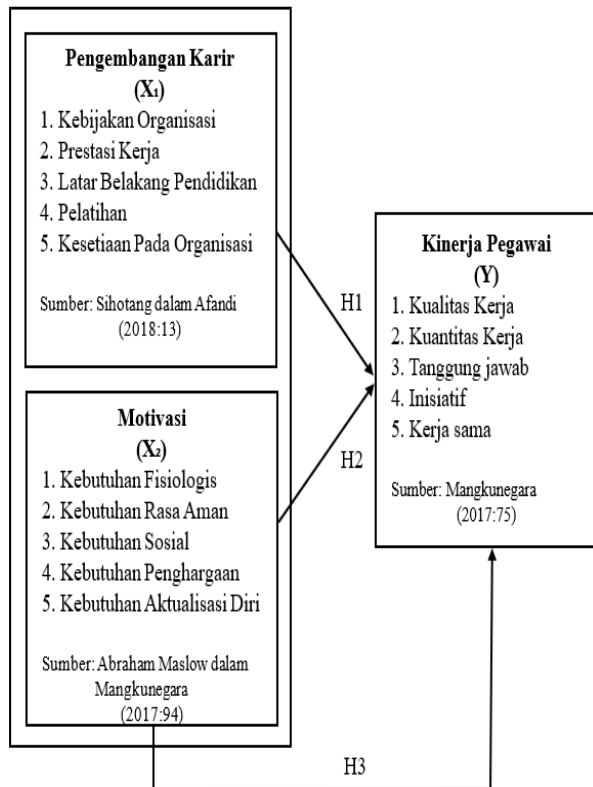
Sumber: Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (2023)

berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unibless Indo Multi diperoleh hasil bahwa Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $69,866 > 2,770$.

Mukrodi dan Fitriani (2020) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja diperoleh hasil bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $(12,1) > F$ tabel $(3,2)$.

Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini terdapat 3 (Tiga) variabel yaitu Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2) sebagai variabel bebas (Variabel Independen) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat (Variabel Dependen).



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbatas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka berfikir yang ada, maka hipotesis dalam penulisan skripsi ini dapat dirumuskan :

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

$H_a : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi

terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

$H_{a2} : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

$H_{03} : \rho_3 = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

$H_{03} : \rho_3 = 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. BAB

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:7) “metode deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.”

Sedangkan jenis penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2019:11) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian, asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.”

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian ini, Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan yang beralamat di Jl. H. Abdul Gani No.05, Cempaka Putih, Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412. Waktu penelitian akan dilakukannya dari bulan November 2023 s/d Juli 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:80), populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Menurut Sugiyono (2019:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh, menurut Sugiyono (2019:85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Dari penjelasan tersebut penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti sudah diketahui pasti yaitu pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan dengan jumlah pegawai sebanyak 80 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2019:145) “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Observasi yang dimaksud adalah pengamatan secara langsung pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan juga ingin mendalami dengan jumlah responden sedikit (Sugiyono, 2018). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan dengan kepuasan, motivasi, dan kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.” Kuesioner dimaksudkan untuk mencari data primer pengembangan karir, motivasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala pengukuran skala likert.

Teknik Analisa Data

Teknik Analisa Data adalah metode analisis data yang digunakan melibatkan penggunaan perhitungan statistik. Langkah-langkah yang akan diambil dalam proses analisis data untuk pengujian dapat dirinci sebagai berikut, mengacu pada penjelasan yang diberikan oleh Sugiyono pada tahun (2017:122) diantaranya analisis deskriptif, uji instrumen data yang termasuk ke uji validitas dan reliabilitas, Uji asumsi kalasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, Analisis kuantitatif diantaranya analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, yang jumlah respondennya yaitu sebanyak 80 responden dengan karakteristik yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Sebanyak 80 responden terdapat 49 pegawai berjenis kelamin laki-laki 61.3% dan 31 pegawai berjenis kelamin perempuan 38.8%.

Sebanyak 80 responden terdapat 20 pegawai berusia < 30 tahun 25%, 31 pegawai berusia 31-40 tahun 38.8% dan 29 pegawai berusia >40 tahun 36.3%.

Sebanyak 80 responden terdapat 15 pegawai berpendidikan SMA 18.8%, 13 pegawai berpendidikan Diploma 16.3%, 47 pegawai berpendidikan Sarjana (S1) 58,8%, 5 pegawai berpendidikan Sarjana (S2) 6.3%.

Sebanyak 80 responden terdapat 20 pegawai dengan masa kerja < 5 tahun 25% dan 60 pegawai dengan masa kerja > 5 tahun 75%.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	Pernyataan	Nilai r		Keterangan
		r hitung	r tabel	
1	X1.1	0,469	0,2199	Valid
2	X1.2	0,482	0,2199	Valid
3	X1.3	0,584	0,2199	Valid
4	X1.4	0,562	0,2199	Valid

5	X1.5	0,720	0,2199	Valid
6	X1.6	0,581	0,2199	Valid
7	X1.7	0,705	0,2199	Valid
8	X1.8	0,711	0,2199	Valid
9	X1.9	0,759	0,2199	Valid
10	X1.10	0,544	0,2199	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap variabel pengembangan karir (X1) menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai r hitung > 0,2199. Dengan demikian bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel V. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Nilai r		Keterangan
		r hitung	r tabel	
1	X2.1	0,530	0,2199	Valid
2	X2.2	0,715	0,2199	Valid
3	X2.3	0,547	0,2199	Valid
4	X2.4	0,582	0,2199	Valid
5	X2.5	0,414	0,2199	Valid
6	X2.6	0,500	0,2199	Valid
7	X2.7	0,658	0,2199	Valid
8	X2.8	0,604	0,2199	Valid
9	X2.9	0,527	0,2199	Valid
10	X2.10	0,694	0,2199	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap variabel motivasi (X2) menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai r hitung > 0,2199. Dengan demikian bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel VI. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Nilai r		Keterangan
		r hitung	r tabel	
1	Y.1	0,530	0,2199	Valid
2	Y.2	0,715	0,2199	Valid
3	Y.3	0,547	0,2199	Valid
4	Y.4	0,582	0,2199	Valid
5	Y.5	0,414	0,2199	Valid
6	Y.6	0,500	0,2199	Valid
7	Y.7	0,658	0,2199	Valid
8	Y.8	0,604	0,2199	Valid
9	Y.9	0,527	0,2199	Valid
10	Y.10	0,694	0,2199	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai r hitung > 0,2199. Dengan demikian bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

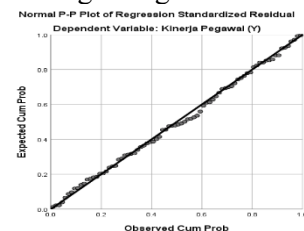
Uji Normalitas

Tabel VII. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56340932
	Most Extreme Differences	Absolute Positive
	Negative	-.029
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas one-sample kolmogorov-smirnov test menunjukkan sig. hitung sebesar 0.200, berarti lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha > 0,05$.



Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji normalitas p-plot menunjukkan data berdistribusi normal, karena merembet di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel VIII. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandar dized	Standa rdized	t	Sig	Collineari ty
-------	-----------------	---------------	---	-----	---------------

	Coefficients		Statistics	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error				Beta
(Constant)	15.025	4.170	3.603	.001		
Pengembangan Karir (X1)	.255	.102	.273	2.490	.015	1.326
Motivasi (X2)	.357	.109	.360	3.285	.002	1.326

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar $0.754 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.326 > 10$. Maka model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

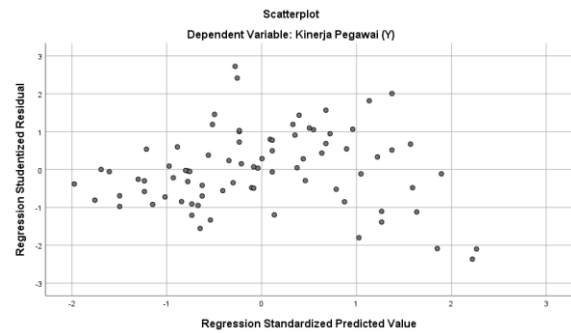
Uji Heteroskedastisitas

Tabel IX. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-5.108	2.393		-2.134	.036
Pengembangan Karir (X1)	.096	.059	.200	1.631	.107
Motivasi (X2)	.106	.062	.209	1.703	.093

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas glejser menunjukkan variabel pengembangan karir (X₁) mempunyai nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0.107, dan motivasi (X₂) mempunyai nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0.093, nilai probability signifikansinya (sig.) $> 0,05$. Maka model regresi tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.



Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)
 Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji heteroskedastisitas scatter plot menunjukkan bercak-bercak pada grafik scatter plot tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) dan bercak-bercak tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada garis lurus Y. Maka model regresi tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Regresi Linear Sederhana

Tabel X. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	22.421	3.724		6.020	.000
Pengembangan Karir (X1)	.421	.094	.452	4.471	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 22.421 + 0.421 X$:

- a. Nilai konstanta sebesar 22.421, jika pengembangan karir = 0, maka kinerja pegawai akan mempunyai nilai yang sama yaitu sebesar 22.421.
- b. Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0.421, jika setiap kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.421.

Tabel XI. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	19.786	3.828		5.16	.0009
Motivasi (X ₂)	.491	.097	.496	5.04	.0000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)
 Berdasarkan tabel 4.5 di atas, hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 19.786 + 0.491 X$:

- Nilai konstanta sebesar 19.786, jika motivasi = 0, maka kinerja pegawai akan bernilai sama besar sebesar 19.786.
- Nilai koefisien motivasi sebesar 0.491, jika setiap kenaikan satu satuan motivasi maka kinerja pegawai akan mendapat kenaikan sebesar 0.491

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Persamaan regresi yang digunakan $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$.

Tabel XII. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pengembangan Karir (X₁) Dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	15.025	4.170		3.603	.001
1 Pengembangan Karir (X ₁)	.255	.102	.273	2.490	.015
Motivasi (X ₂)	.357	.109	.360	3.285	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = 15.025 + 0.255 (X_1) + 0.357 (X_2)$:

- $\beta_1 = 0.255$, jika pengembangan karir (X₁) dan motivasi (X₂) tetap (tidak mengalami perubahan), maka nilai konsistensi kinerja pegawai (Y) sebesar 15.025.
- $\beta_1 = 0.255$, jika pengembangan karir (X₁) naik, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.255 asal tidak terjadi kenaikan (konstan) nilai motivasi (X₂).
- $\beta_2 = 0.357$, jika motivasi (X₂) naik, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.357 asal tidak terjadi kenaikan (konstan) nilai pengembangan karir (X₁).

Uji Koefisien Korelasi

Tabel XIII. Hasil Uji Koefisien Korelasi Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Pengembangan Karir (X ₁)	Kinerja Pegawai (Y)
Pengembangan Karir (X ₁)	Pearson Correlation	1	.452**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien korelasi secara parsial menunjukkan interval koefisien korelasi sebesar 0.452, berada pada interval koefisien 0,400 – 0,599, berarti kedua variabel tersebut mempunyai taraf hubungan korelasi sedang.

Tabel XIV. Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Motivasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.496**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien korelasi secara parsial menunjukkan interval koefisien korelasi sebesar 0,496, berada pada interval koefisien 0,400 – 0,599, berarti kedua variabel tersebut mempunyai taraf hubungan korelasi sedang.

Tabel XV. Hasil Uji Koefisien Korelasi Pengembangan Karir (X₁) Dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					F	Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.549 ^a	.302	.284	3.609	.302	16.647	2	77	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Pengembangan Karir (X₁)

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien korelasi secara simultan menunjukkan interval koefisien korelasi sebesar 0.549, berada pada interval koefisien 0,400 – 0,599, berarti pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai mempunyai taraf hubungan korelasi yang sedang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel XVI. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

ModelR	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.204	.194

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₁)

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan R Square = 0.204 atau R Square x 100% = 0.204 x 100% = 20,4%. Maka pengembangan karir berpengaruh sebesar 20,4% terhadap kinerja pegawai, selebihnya 79,6% dipengaruhi faktor lain.

Tabel XVII. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

ModelR	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.236

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂)

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan R Square = 0.246 atau R Square x 100% = 0.246 x 100% = 24,6%. Maka motivasi berpengaruh sebesar 24.6% terhadap kinerja pegawai, selebihnya 75,4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel XVIII Hasil Uji Koefisien Korelasi Determinasi Pengembangan Karir (X₁) Dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

ModelR	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.302	.284

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Pengembangan Karir (X₁)

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan R Square = 0.302 atau R Square x 100% = 0.302 x 100% = 30,2%. Maka pengembangan karir dan motivasi berpengaruh sebesar 30,2% terhadap kinerja pegawai, selebihnya 69,8% dipengaruhi faktor lain.

Uji t

Tabel XIX. Hasil Uji t Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
			Beta			
1	(Constant)	22.421	3.724	6.020	.000	
	Pengembangan Karir (X ₁)	.421	.094	.452	4.471	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} 4.471 > t_{tabel} 1,665$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Tabel XXI. Hasil Uji t Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
			Beta			
1	(Constant)	19.786	3.828	5.169	.000	
	Motivasi (X ₂)	.491	.097	.496	5.040	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} 5.040 > t_{tabel} 1,665$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel XX. Hasil Uji F Pengembangan Karir (X₁) Dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.755	2	216.877	16.647	.000 ^b
	Residual	1003.133	77	13.028		
	Total	1436.887	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Pengembangan Karir (X₁)

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} 16.647 > F_{tabel} 3,115$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} pengembangan karir lebih besar dari nilai $t_{tabel} 4,471 > 1,665$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, artinya secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} pengembangan karir lebih besar dari nilai $t_{tabel} 50,40 > 1,665$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir (X₁) Dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai $F_{tabel} 16,647 > 3,115$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pengkajian data yang telah dilakukan penulis, maka penulis mendapatkan kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan :

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 22,421 + 0,421X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,452, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 20,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,471 > 1,665$). Dengan demikian $H_0 : \rho_1 = 0$ ditolak dan $H_a : \rho_1 \neq 0$ diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 19,786 + 0,491X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,496, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 24,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,040 > 1,665$). Dengan demikian $H_0 : \rho_2 = 0$ ditolak dan $H_a : \rho_2 \neq 0$ diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 15,025 + 0,255X_1 + 0,357X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,549, artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 30,2% sedangkan sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($16,647 > 3,115$). Dengan demikian $H_0 : \rho_3 = 0$ ditolak dan $H_a : \rho_3 \neq 0$ diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- [2] Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Waktu Tunggu Pelayanan Obat Di Instalasi Farmasi Rs Emc Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1276-1285.
- [3] Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- [4] BMKG. (2013). *Pedoman Dan Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi DKI Jakarta: Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BMKG*.
- [5] Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- [6] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- [8] Fauzi, A., & Nugroho A., R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- [9] Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multi Multivariant Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [10] Hamali, A, Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- [11] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [12] Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13] Ilham, N. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Media Cipta Nusantara.
- [14] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [15] Mangkunegara, P, A, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda.
- [16] Sarinah., Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [17] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [18] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- [20] Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenda Setia.
- [21] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* Edisi 5. Grafindo Persada. Jakarta.
- [22] Akbar, I, R., Prasetyani, D., & Nariah. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Universitas Pamulang, 3(1), 84-90.
- [23] Fadli, R., & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'an Ciputat. *Jurnal Jenius*, Universitas Pamulang, 5(4), 70-79.
- [24] Permatasari, R, J., & Sopiyan, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unibless Indo Multi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Universitas Pamulang, 2(3), 442-449.
- [25] Mardiana, S., Anismadiyah, V., Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Kreatif*, Universitas Pamulang, 8(2), 442-449.
- [26] Mukrodi., & Fitriani. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Procedding* Universitas Pamulang, 1 (1), 140-149.
- [27] Sularmi, L., & Banjal, T, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Unibles Indo Multi. *Jurnal Jenius*, Universitas Pamulang, 3(3), 294-302.
- [28] Suroto, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BCA Finance Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Universitas Pamulang, 2(1), 131-144.
- [29] Suryani, N, L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Canbang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Dirupsi Bisnis*, Universitas Pamulang, 3(2), 36-54.
- [30] Susanti, F., & Prasetya, D.A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK BSD-Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(3), 389-395