

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
APARATUR KELURAHAN KALEGOWA KECAMATAN SOMBAOPU DI KABUPATEN GOWA**

¹Muhammad Amir, ²Rusdiah H, ³Nurfaidah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹amirlira1972@gmail.com, ²rusdiahr@gmail.com, ³nurfaidahypup@gmail.com

ABSTRACT

The research objectives are as follows: 1) to determine and analyze the effect of work motivation on the performance of the village apparatus of Kalegowa, Sombaopu sub-district, Gowa regency, 2) to determine and analyze the effect of career development on the performance of the village apparatus of Kalegowa Village, Sombaopu District, Gowa Regency, 3) to determine and analyze the influence Simultaneously work motivation and career development on the performance of village officials, Kalegowa sub-district, Gowa regency. The type of research used is quantitative research with a total population of 30 Kalegowa village officials, while the number of samples is the entire population that is used as a sample or saturated sample using the multiple linear analysis hypothesis using the SPSS 22 tool. The results of the study are: 1) work motivation does not have a positive and significant effect on the performance of the village apparatus of Kalegowa sub-district, somabopu sub-district, Gowa regency, 2) career development has a positive and significant effect on the performance of the Kalegowa village apparatus, Sombaopu sub-district, Gowa regency, 3) work motivation and career development have an effect Simultaneously to the performance of the village apparatus of Kalegowa sub-district, Sombaopu sub-district, Gowa regency.

Keywords: Work Motivation, Career Development, Performance

PENDAHULUAN

Motivasi juga sebagai dasar dalam proses mengarahkan dan keuletan dari setiap individu yang mempunyai tingkat intensitas yang tinggi dalam meningkatkan suatu usaha dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi dapat didefinisikan motivasi ini sebagai suatu bentuk dorongan dalam meningkatkan usaha dalam pencapaian berbagai tujuan-tujuan dalam organisasi, adapun batas-batas sesuai dengan kemampuan dalam memberikan kepuasan terhadap kebutuhan seseorang. Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan atau jabatan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang dilakukan secara legal dalam rangka pencapaian tujuan. Kinerja pegawai adalah hal penting diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan suatu organisasi.

Untuk mencapai kinerja yang baik agar supaya tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan maupun sebuah organisasi, faktor

utama yang menjadi kuncinya adalah bagaimana memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Gibson dalam Pasolong (2016:176) bahwa seseorang dapat di nyatakan berkinerja baik di tentukan oleh kesanggupan dan motivasinya dalam melakukan setiap pekerjaannya. dalam memotivasi setiap kegiatan sangat berkaitan dengan seberapa besar komitmen seseorang dalam menjalankan tujuan dari organisasi tersebut. terkadang seorang pegawai kehilangan motivasinya dalam bekerja di karenakan adanya kondisi maupun situasi dalam pekerjaan itu sendiri. Terkadang Motivasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja. olehnya Setiap manusia terkadang mempunyai alasan utama, sehingga seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, dan mengapa sehingga di dalam situasi yang sama terkadang orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi bekerja biasa-biasa saja.

Di dalam berbagai hal tentang teori motivasi semua mempelajari tentang bagaimana cara memotivasi seseorang dalam bekerja. dalam menentukan tinggi dan rendahnya kekuatan kinerja oleh seorang pegawai dan kuat ataupun lemahnya motivasi seorang pegawai dalam bekerja. sehingga dapat di artikan bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan pegawai tersebut, sebaliknya pula demikian jika semakin rendahnya motivasi yang di lakukan oleh pegawai yang bersangkutan maka tentunya akan menurunkan pula kinerja pegawai tersebut. Kondisi mengenai motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Kalegowa Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa dari beberapa pandangan dapat di lihat yang belum optimal adalah 1) dalam memberikan dan mengoptimalkan Kualitas pelayanan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan waktu yang telah di sepakati, sehingga seringkali terjadi dalam pelaksanaan pelayanan masih membutuhkan proses dan arahan dari pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai tersebut belum matang dan menguasai jobdesk yang telah di berikan kepadanya. 2) masih terdapat pegawai yang saling ketergantungan antara pegawai satu dengan pegawai yang lain yang tidak memenuhi harapan yang di inginkan, misalnya dalam pelaksana tugas yang tidak jelas siapa yang menanganinya sehingga pada saat tugas tersebut tersendat, tidak ada pegawai yang siap untuk bertanggungjawab. 3) kemampuan pegawai Sebagian dapat dikatakan masih belum bisa mempergunakan fasilitas kerja dengan lancar akibat dari masih kurangnya skill yang dimiliki. 4) masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan aturan jam kerja yang berlaku di lingkungan kerjanya, di karenakan belum tegasnya penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin. Kondisi di atas yang menunjukkan belum optimalnya motivasi kerja aparatur kelurahan kalegowa kecamatan sombopu kabupaten gowa, hal tersebut membuktikan bahwa terdapat dua macam faktor yang mendorong karyawan dalam berusaha mencapai kepuasan agar jauh dari ketidakpuasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang belum sepenuhnya dapat terpenuhi.

Sejumlah fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Kantor aparatur kelurahan kalegowa kecamatan

sombopu kabupaten gowa, yang mengemuka dari hasil observasi awal dan didukung dengan wawancara peneliti dengan 2 (dua) orang pegawai Bidang administrasi di atas, menunjukkan bahwa sejumlah fenomena tersebut mengarah kepada dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengarahan interpersonal dalam kinerja pegawai. Sehingga dengan demikian, untuk mengungkap fenomena-fenomena kinerja aparatur pada Kantor kelurahan kalegowa kecamatan sombopu kabupaten gowa, teori yang dinilai tepat digunakan merujuk kepada teori yang dikemukakan oleh Bernardin dan Rusell (2013:383), yang menyatakan bahwa aspek dalam pengukuran kinerja yang dapat dijadikan faktor-faktor dalam kinerja, yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas Biaya; (5) Kebutuhan Pengawasan; dan (6) Pengaruh Interpersonal. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja, menurut Kith Davis (dalam Mangkunegara, 2015:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu: yakni kemampuan (ability), dan motivasi kerja (motivation) individu tersebut. Sedangkan kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, latar belakang pendidikan dan keterampilan (skill) yang dikuasai, sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (attitude) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Sedangkan dari sudut pandang dalam pencapaian tujuan kinerja organisasi publik, Robin dan Judge (2007), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Samsudin (2015) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Kantor kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu kabupaten gowa telah melakukan beberapa upaya untuk memotivasi kepada para pegawai dengan memberi imbalan berupa gaji/reward, dan tunjangan tambahan penghasilan pegawai (TPP), namun dengan upaya tersebut pegawai merasa cukup untuk lebih meningkatkan kinerja sehingga perlu adanya pemberian motivasi lebih yang dapat

meningkatkan kinerja para pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan gejala-gejala yang nampak tersebut, dapat diduga bahwa motivasi kerja dan kinerja aparatur kelurahan kalegowa kecamatan sombopu kabupaten gowa masih rendah dan belum optimal, tentunya mengakibatkan kinerja pegawai akan menjadi rendah pula.

Salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi melalui pendekatan integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan sebuah kinerja, karena dengan adanya motivasi yang tinggi, seseorang dapat memiliki gairah, antusias, semangat dan etos kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Keith Davis yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (ability) yang dimiliki Pegawai dan faktor motivasi yang mendorong Pegawai dalam bekerja (Faizal, Sulaeman, & Yulizar, 2019).

Berkaitan dengan pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja, maka hal ini perlu diperhatikan pada perusahaan harus berupaya meningkatkan pelaksanaan budaya kerja. Budaya kerja dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para Pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan penerapan budaya kerja yang baik, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan Pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan.

Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan Pegawai profesional yang mempunyai integritas yang tinggi. Oleh karena itu Pegawai diwajibkan menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi Pegawai perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja para Pegawai di lingkungan perusahaan. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dan dalam

perusahaan seperti kompetensi dan budaya kerja sesuai dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga semua elemen yang ada di perusahaan mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus berperilaku. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja yang baik pula. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dan dalam perusahaan atau organisasi seperti motivasi, perilaku individu dan budaya kerja Pegawai sesuai dengan kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Kelurahan Kalegowa Kecamatan Sombaopu di Kabupaten Gowa”.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu di kabupaten gowa?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu di kabupaten gowa?
3. Apakah motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu kabupaten gowa?

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

1. Untuk menganalisis dan mengetahui factor motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Kelurahan Kalegowa Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui factor pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur pada Kantor

Kelurahan Kalegowa Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui factor motivasi kerja dan pengembangan karir secara

TINJAUAN LITERATUR

A. Teori Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Inggris "*Motivation*". Kata *motivation* sebenarnya berasal dari bahasa latin yaitu *Movere*. Kata *movere* dalam bahasa latin artinya "*To Move*" dalam bahasa Inggris yang berarti menggerakkan atau mendorong dalam bahasa Indonesia. Di dalam konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka. Seorang manajer mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa bawahan juga orang (manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan dan harapan. Dengan mengenal dan memahami konsep motivasi maka manajer tidak akan memperlakukan bawahan sebagai objek perahan akan tetapi bawahan akan dijadikan sebagai partner kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi (Siswandi, 2017).

Robbins and Judge (2008) dalam (Permatasari, Sufian, & Rachmansyah, 2019) mendefinisikan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Lebih lanjut dikatakan oleh Mangkunegara (2015) motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaikbaiknya agar mencapai prestasi. Menurut Mathis dan Jackson (2015) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan

simultan terhadap kinerja Aparatur pada Kantor Kelurahan Kalegowa Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.

orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2016) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis dalam motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis Menurut (Hasibuan, 2012) yaitu:

a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan

dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Pengunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

B. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan dimana berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasaran melalui usaha secara kelompok di dalamnya sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai ataupun karyawan. pegawai tersebut mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan mampu bekerjasama dengan satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda.

Program pengembangan karir sangat penting di lakukan karena merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi untuk mencapai karir yang di inginkan. prestasi kerja

seorang pegawai akan memberikan manfaat bagi organisasi ataupun instansi dan juga kepada pegawai yang bersangkutan.

Karir atau dalam bahasa Inggris "career" adalah suatu jabatan ataupun pekerjaan di duduki seseorang atau di punyai dalam kehidupan pekerjaannya (Martoyo 2017). karir dapat menunjukkan perkembangan jenjang jabatan karyawan secara individual yang di capai selama kerja dalam suatu organisasi, karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan perilaku pekerjaan, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup yang di jalani.

Menurut Werther dan Davis jalur karir (career path) adalah pola jabatan berurutan yang membentuk karir seorang pegawai. Sedangkan menurut Simamora (2006:432) jalur karir adalah gambaran tujuan urutan pengalaman kerja oleh seorang individu di dalam sebuah organisasi. (Wahyuni, Utama, & Ruhana, 2014)

2.Aspek Perencanaan Karir

Menurut Winkel dan Hastuti (2015) ada tiga aspek dalam perencanaan karir, yaitu :

a) Pengetahuan dan Pemahaman diri sendiri, yaitu pengetahuan yang di miliki, akanbakat, minat, kepribadian, potensi, prestasi, akademik, ambisi, keterbatasan dan sumber-sumber yang di miliki.

b) Pengetahuan dan Pemahaman Dunia Kerja, yaitu pengetahuan akan syarat dan kondisi yang di butuhkan untuk sukses dalam suatu pekerjaan, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan, dan prospek kerja di berbagai bidang.

c) Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pemahaman dengan dunia kerja, yaitu dimana kemampuan seorang pegawai membuat suatu penalaran yang realistis dalam merencanakan dan memilih program kerja ataupun pendidikan lanjutan yang mempertimbangkan pengetahuan dan pemahaman diri yang di miliki sesuai dengan dunia kerja yang telah tersedia. (WS & Hastuti, 2015)

C.Kinerja Pegawai / Aparatur

1.Pengertian Kinerja

Kinerja atau performance merujuk pada penampilan kerja, juga berarti prestasi kerja pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja. Menurut Smith dalam Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja atau performance adalah "...output drive from processes, human or otherwise". Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan yang dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap dan derajat manusianya. Sedangkan Jamari mengatakan bahwa kinerja adalah perwujudan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang diterimanya untuk mencapai tujuan yang selalu digariskan oleh organisasi (Zainal, Basalamah, & Muhammad, 2014).

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah cara melihat hasil penjualan kinerja, dan sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja kongkrit yang dapat diamat dan dapat diukur.

2.Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan ke perilaku masa yang akan datang. Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas berbagai hal yang telah

mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi atau kritik.

Dalam prakteknya istilah penilaian kinerja (performance appraisal) dan evaluasi kinerja (performance evaluation) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer mereka, departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Dalam prakteknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai factor yang ada di dalam perusahaan, di samping factor lain di luar perusahaan.

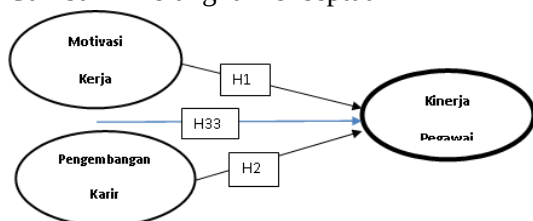
Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

H1 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja Terhadap kinerja Aparatur Kelurahan Kalegowa Kec.Sombaopu Kabupaten Gowa.

H2 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja Aparatur Kelurahan Kalegowa Kec.Sombaopu Kabupaten Gowa.

H3 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, pengembangan karir secara gabungan (Simultan) terhadap kinerja Aparatur Kelurahan Batangkaluku Kec.Sombaopu Kabupaten,Gowa.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber:Muhammad Amir,2020

Gambar di atas terdiri dari dua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dan satu variabel

dependen (terikat) yaitu variabel dependen Kinerja Aparatur . Kerangka konseptual di atas membahas tentang hubungan antara variabel independen motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja aparatur dan hubungan antara variabel independen pengembangan karir terhadap kinerja aparatur.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan pada kantor Kelurahan Kalegowa Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.Waktu penelitian selama 3 bulan, yang dimulai bulan Oktober 2020 sd. Desember 2020.

Populasi merupakan sekumpulan individu yang serupa dan berada pada wilayah dan waktu tertentu yang kemudian menjadi sumber dalam memperoleh data penelitian yang dapat diukur dan dihitung berdasarkan obyek yang diteliti.

Subyek yang diharapkan bisa memberikan berupa informasi atau keterangan yang berkaitan dengan obyek penelitian adalah sekumpulan individu dan aparatur yang berkantor pada Kelurahan Kalegowa Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa

Jumlah populasi sebanyak 30 orang yang terdiri dari 5 orang ASN sebanyak 2 orang Honorer,Kepala Lingkungan 2 orang,Ketua RW 4orang,Ketua RT 9 orang dan LPM 8 orang..

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh atau menggunakan seluruh populasi yaitu seluruh jumlah pegawai pada kantor kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu kabupaten gowa sebanyak 30 orang.

Untuk sebuah penelitian dibutuhkan data yang sesuai dengan objek yang diteliti artinya data tersebut memiliki hubungan langsung dengan permasalahan di dalam penelitian. Data yang baik adalah data yang masih segar dan hangat dibicarakan dan diperoleh pada tangan pertama. Perolehan data dari sumber pertama disebut juga data primer.

Setelah data dianggap syah dan handal, maka selanjutnya dilaksana-kan pengolahan data sebagai tahapan yang sangat penting dalam hubungannya dengan pelaksanaan aktivitas penelitian. Data yang jelek ber-akibat buruk terhadap hasil penelitian dan interpretasi hasil.(Riduwan, 2015).

Dalam memenuhi bahan baku dalam penelitian ini, dibutuhkan data baik berwujud kualitatif maupun kuantitatif.

Analisis data salah satu proses penelitian yang dilaksanakan setelah memperoleh data secara lengkap yang diperlukan dalam memecahkan permasalahan yang diteliti. Ketepatan dan ketajaman dalam mempergunakan alat analisis sangat membantu dalam menghasilkan dan pengambilan kesimpulan, oleh karena itu aktivitas analisis data wajib dilaksanakan dalam sebuah proses penelitian.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, data analisis yang dipakai analisis adalah “statistik deskriptif” dan “statistik inferensial” dengan menggunakan analisis statistik korelasional yaitu sebuah pendekatan analisis yang dipergunakan untuk memperoleh hubungan dan pengaruh antara “dua buah variabel atau lebih”.

Metode Analisis Pada penelitian deskriptif kuantitatif ini, maka metode analisis yang akan digunakan adalah analisis statistik korelasional dengan menggunakan analisis linier berganda. Peralatan uji statistik menggunakan software IBM SPSS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Distribusi

1. Uji Distribusi Profil Responden

	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
N Valid	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0

Sumber: data Primer 2020

Dari output uji distribusi frekuensi profil responden dapat di jelaskan bahwa dari analisis data yang masuk yaitu jenis kelamin,usia,pendidikan terakhir dan masa kerja dari total responden semuanya valid tidak ada data yang missing atau terbuang.

2. Uji Jawaban Responden

Statistics							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
N Valid	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,77	4,57	4,70	4,70	4,50	4,47	
Std. Error of Mean	,079	,092	,085	,085	,093	,093	
Median	5,00	5,00	5,00	5,00	4,50	4,00	
Std. Deviation	,430	,504	,466	,466	,509	,507	
Variance	,185	,254	,217	,217	,259	,257	
Skewness	-1,328	-,283	-,920	-,920	0,000	,141	
Std. Error of	,427	,427	,427	,427	,427	,427	
Kurtosis	-,257	-2,062	-1,242	-1,242	-2,148	-2,127	
Std. Error of Kurtosis	,833	,833	,833	,833	,833	,833	
Range	1	1	1	1	1	1	
Minimum	4	4	4	4	4	4	
Maximum	5	5	5	5	5	5	
Sum	143	137	141	141	135	134	

Sumber: data Primer 2020

Statistics						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N Valid	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,57	4,33	4,67	4,27	4,37	4,40
Std. Error of Mean	,104	,121	,088	,117	,112	,091
Median	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation	,568	,661	,479	,640	,615	,498
Variance	,323	,437	,230	,409	,378	,248
Skewness	-,882	-,484	-,745	-,291	-,404	,430
Std. Error of	,427	,427	,427	,427	,427	,427
Kurtosis	-,168	-,620	-1,554	-,554	-,567	-1,950
Std. Error of Kurtosis	,833	,833	,833	,833	,833	,833
Range	2	2	1	2	2	1
Minimum	3	3	4	3	3	4
Maximum	5	5	5	5	5	5
Sum	137	130	140	128	131	132

Sumber: data primer 2020

Statistics									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
N Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,53	4,57	4,20	4,60	4,67	4,63	4,77	4,60	4,63
Std. Error of Mean	,115	,092	,130	,103	,088	,089	,079	,103	,102
Median	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Std. Deviation	,629	,504	,714	,563	,479	,490	,430	,563	,566
Variance	,395	,254	,510	,317	,230	,240	,185	,317	,309
Skewness	-1,025	-,283	-,316	-1,042	-,745	-,583	-1,328	-1,042	-1,216
Std. Error of	,427	,427	,427	,427	,427	,427	,427	,427	,427
Kurtosis	,113	-2,062	-,911	,176	-1,554	-1,784	-,257	,176	,823
Std. Error of Kurtosis	,833	,833	,833	,833	,833	,833	,833	,833	,833
Range	2	1	2	2	1	1	1	2	2
Minimum	3	4	3	3	4	4	4	3	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	136	137	126	138	140	139	143	138	139

Sumber: data primer 2020

Dari keseluruhan item pertanyaan pada distribusi frekuensi jawaban responden variabel Motivasi (X1), Variabel Penegembangan Karir (X2) dan kinerja (Y) .dari semua item pertanyaan masuk dalam kategori sangat baik dengan nilai rata –rata range dari semua item berada di angka 1 – 2.

B. Uji Validitas

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TX1
X1.1	Pears on Correlation	1	,147	,283	,085	,128	,208	,501
	Sig. (2-tailed)		,439	,130	,854	,501	,270	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pears on Correlation	,147	1	,258	,233	,253	,111	,558
	Sig. (2-tailed)		,439	,169	,215	,178	,558	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pears on Correlation	,283	,258	1	,406	,203	,171	,628
	Sig. (2-tailed)		,130	,169	,026	,282	,366	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pears on Correlation	,085	,233	,406	1	,310	,156	,574
	Sig. (2-tailed)		,854	,215	,026	,096	,409	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pears on Correlation	,128	,253	,203	,310	1	,505	,696
	Sig. (2-tailed)		,501	,178	,282	,096	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pears on Correlation	,208	,111	,171	,156	,505	1	,630
	Sig. (2-tailed)		,270	,366	,409	,004		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TX1	Pears on Correlation	,501	,558	,628	,574	,696	,630	1
	Sig. (2-tailed)		,005	,001	,000	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber:data primer 2020

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	T\X2
X2.1	Pears on Correlation	1	-,061	,337	,328	,470	,380	,618
	Sig. (2-tailed)		,748	,068	,076	,009	,033	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pears on Correlation	-,061	1	,254	,272	,198	,314	,536
	Sig. (2-tailed)		,748	,176	,146	,294	,091	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pears on Correlation	,337	,254	1	,187	,429	,289	,611
	Sig. (2-tailed)		,068	,176	,321	,018	,122	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pears on Correlation	,328	,272	,187	1	,532	,303	,703
	Sig. (2-tailed)		,076	,146	,321	,002	,104	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pears on Correlation	,470	,198	,429	,532	1	,293	,762
	Sig. (2-tailed)		,009	,294	,018	,002	,117	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pears on Correlation	,380	,314	,289	,303	,293	1	,643
	Sig. (2-tailed)		,033	,091	,122	,117		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
T\X2	Pears on Correlation	,618	,536	,611	,703	,762	,643	1
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber:data primer 2020

Correlations											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.319	.215	.526	.496	.656	.348	.526	.184	.662
	Sig. (2-tailed)		.066	.254	.003	.005	.000	.059	.003	.330	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.319	1	.345	.340	.523	.451	.472	.340	.644	.667
	Sig. (2-tailed)		.066	.062	.066	.003	.012	.008	.066	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.215	.345	1	.634	.403	.217	.494	.548	.278	.664
	Sig. (2-tailed)		.254	.062	.000	.027	.250	.006	.002	.137	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.526	.340	.634	1	.638	.450	.598	.674	.506	.835
	Sig. (2-tailed)		.003	.066	.000	.000	.013	.000	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.496	.523	.403	.638	1	.636	.446	.766	.560	.831
	Sig. (2-tailed)		.005	.003	.027	.000	.000	.014	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.656	.451	.217	.450	.636	1	.398	.450	.249	.678
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.250	.013	.000	.029	.013	.185	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.348	.472	.494	.598	.446	.398	1	.455	.495	.710
	Sig. (2-tailed)		.059	.008	.006	.000	.014	.029	.011	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.526	.340	.634	.674	.766	.450	.455	1	.396	.801
	Sig. (2-tailed)		.003	.066	.002	.000	.013	.011		.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.184	.644	.278	.506	.560	.249	.495	.396	1	.650
	Sig. (2-tailed)		.330	.000	.137	.004	.001	.185	.005	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TY	Pearson Correlation	.662	.667	.664	.835	.831	.678	.710	.801	.650	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber:data primer 2020

dari hasil uji correlation yang di dapatkan dari semua item menunjukkan bahwa semua item mendapatkan nilai bintang **,sehingga dapat di simpulkan bahwa hasil output correlation pada variabel Motivasi (X1),Variabel Penegembangan Karir (X2) variabel kinerja (Y) dapat di nyatakan valid.

C.Uji Analisis Linier Berganda

Dalam analisis regresi linier

berganda berikut ini data di sajikan

dalam bentuk descriptive statistic

dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1 Descriptive statistic

	Mean	Std Deviation	N
Kinerja Aparat	41,2	4,93	30
Motivasi Kerja	27,7	2,88	30
Pengembangan Karir	26,6	3,46	30

Dari hasil olah tabel diatas maka dapat di jabarkan adalah sebagai berikut : bahwa variabel rata-rata (mean) pada variabel kinerja adalah 41,2 dengan std deviation 4,93 dengan total responden 30,pada variabel motivasi kerja nilai mean sebesar 27,7 dengan std deviation 2,88,untuk variabel pengembangan karir nilai mean yang di dapatkan sebesar 26,6 dengan std deviation 3,46 dengan jumlah N = 30 responden.

D.Uji Hipotesis

1.Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,135	4,234		,268	,791
	Motivasi X1	,151	,138	,136	1,094	,284
	Pengembangan X2	,868	,145	,743	5,978	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber:data primer 2020

Pada tabel di atas menghasilkan nilai signifikansi 0,284 > 0,05 sedangkan pada nilai t tabel = 2,051 t hitung = 1,094 maka dapat di jelaskan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$ atau 5 % karena nilai taraf kesalahan lebih besar.

Hasil dari uji t parsial di atas dimana menghasilkan nilai signifikansi pada variabel pengembangan karir adalah $= 0,000 < 0,05$ dari sedangkan hasil dari t hitung $= 5,978 > 2,051$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan derajat kesalahan $\alpha = 0,05$ atau 5 %.

2. Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,561	2	47,280	25,209	,000 ^a
	Residual	50,639	27	1,876		
	Total	145,200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Y

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

Sumber: data primer 2020

Dari tabel hasil uji F simultan (bersama-sama) di atas maka dapat dijabarkan bahwa nilai signifikansi uji $0,00 < 0,05$ sedangkan dari hasil nilai F hitung $= 25,209 > F$ tabel $= 3,32$. Berdasarkan hasil uji tersebut maka sesuai dengan pedoman dalam pengambilan keputusan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan Variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu kabupaten gowa.

3. Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,625	1,369

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

Sumber: data primer 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel model summary di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai R square yang diperoleh sebesar 0,651 atau 65,1 % yang berarti $(100\% - 65,1\% = 34,9\%)$ dari hasil uji determinasi tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent berpengaruh kuat dengan nilai R square 0,651 atau 65,1 persen yang mendekati angka 1 sedangkan 34,9 % persen berada pada variabel lain yang belum diteliti.

PENUTUP

Setelah diuraikan pembahasan pada hasil penelitian yang telah dihasilkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat kelurahan kalegowa kecamatan, hal ini

menunjukkan bahwa peningkatan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparat kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu kabupaten gowa.

2. Pengaruh pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu kabupaten gowa, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir berlaku dominan terhadap peningkatan kinerja aparat pada kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu kabupaten gowa.

3. Pengaruh secara simultan (gabungan) motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu kabupaten gowa.

Berdasarkan dari hasil kesimpulan pada pembahasan di atas maka hal ini akan menjadi dasar dalam merekomendasikan dan juga sebagai bahan pertimbangan bagi lurah dan seluruh aparat kelurahan yang berada di rung lingkup kerja kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu kabupaten gowa.

1. Berdasarkan hasil dari tanggapan seluruh responden menghasilkan jawaban yang tidak positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu kabupaten gowa, hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja tidak mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja aparat kelurahan, hal ini dapat diasumsikan bahwa skor penilaian responden yang telah di analisis harus lebih ditingkatkan sehingga bisa mencapai derajat kesalahan di angka 95 % atau 0,05.

2. Pengembangan karir dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang nyata dan dominan terhadap kinerja aparat kelurahan kalegowa kecamatan somabopu kabupaten gowa, hasil ini dapat direkomendasikan untuk lebih ditingkatkan dalam hal pengembangan karir karena variabel ini sangat penting dalam menghasilkan peningkatan kinerja yang baik dalam sebuah institusi atau organisasi, sehingga apa yang menjadi sasaran ataupun tujuan dapat terealisasi. Ini dibuktikan dari hasil analisis yang menghasilkan tingkat kepercayaan 95 % atau probabilitas 0,05.

3. Motivasi kerja dan pengembangan organisasi dari uji analisis yang telah dibahas di atas dimana hasilnya menunjukkan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja dengan pengaruh variabel yang dominan ialah pengembangan karir, karena dengan adanya pengembangan karir maka secara otomatis akan meningkatkan motivasi kerja bagi aparat kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu kabupaten gowa dengan hasil nilai tingkat kepercayaan sebesar $95\% = 0,05$. Dari hasil analisis ini dapat di rekomendasikan kepada lurah dan aparat kelurahan kalegowa kecamatan sombaopu kabupaten gowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*, 11-21.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Magisma*, 7(1), 19-32.
- Cornelia, J. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.III, 59-81.
- Depri, & Egota. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Pada PT.BNI TBK Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, Vol.2, 1-10.
- Endang, S. (2010). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Perkantoran FPEB-UPI*, 1-14.
- Ghozali, I. (2013.). *Aplikasi Analisis* (Ke Tujuh ed.). Semarang.: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara*, 1.
- Hasibuan, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara*, -.
- Malayu, H. S. (Jakarta). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Bumi Aksara*, -.
- Massie, R., Tewa, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Meseum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.15, 635.
- Massie, R., Tewa, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Meseum Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.15, 1-10.
- Muhammad. (2018, Juni 8). *Pengertian Perilaku Organisasi Menurut Para Ahli dan Secara Umum*. Dipetik Mei 01, 2020, dari <https://www.haruspintar.com/>
- Nugraha, K., & Utami, E. (2019). *Analisis Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Simeru Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Riduwan. (2003). *Dasar-Dasar Statiska*. Bandung: Alfabeta.
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, t. M. (2017, Desember). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai; Studi Kasus Pada PT. Televisi Mandiri Papua. *JRMB*, 12(2), 93-106.
- Santoso, A. D. (2017). *Teori dan Aplikasi Penelitian Kuantitatif dengan Menggunakan Metode SEM*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Siswandi. (2017). *Aplikasi Manajemen Perusahaan, Analisis Kasus dan Pemecahaannya*. Jakarta: Mitra Wacana Mitra.
- Sukmalana, S. (2008). *Metode dan Teknik Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Intermedia Personalia Utama.
- Supardi, E. (2010). *Penegembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja*

- Pegawai. *Manajemen Perkantoran FPEB-UPI*, 1-13.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar, Bali: CV. Setia Sakti.
- Tapala, I. (2018, Januari 01). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. *Jurnal Katalogis*, 6, 183-194.
- Wahyuni, D., Utama, H. N., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.8, 1-10.
- WS, W., & Hastuti. (2010). Bimbingan Dan Konseling di Institusi Pendidikan. *Grasindo ;Jakarta, -*.
- Zainal, V. R. (2014). Islamic Human Capital Management. *Manajemen sumber daya manusia insani*, 5.
- Zainal, V. R., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2014). *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Manusia Insani) Cara Tepat dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami*. Jakarta: PT. RajaGrahapindo Persada.
- Zainal, V. R., Basalamah, S., & Natsir, M. (2014). *Islami Human Capital (Manajemen Sumber Daya Insani) Cara Tepat dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami*. Jakarta: PT. Rajagrahapindo Persada.