

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS 1 PANJANG

Herman Efendi¹⁾, Trisnowati Josiah⁽²⁾

Universitas Sang Bumi Ruwa Jura^(1,2)

**email korespondensi: hermanefendi5796@gmail.com*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah Untuk melihat pengaruh pengembangan karir Terhadap Kinerja, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 32 responden. Hasil penelitian Menunjukkan Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar 74,5 persen, Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 66,9 persen. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja sebesar 77,9 persen secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract. The aim of this research is to see the influence of career development on performance, the influence of work motivation on performance, the influence of career development and work motivation on performance. This research uses a quantitative descriptive research method which uses data in the form of numbers to analyze the facts found with the aim of determining the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 32 respondents. The research results show that there is an influence of career development on employee performance of 74.5 percent, there is an influence of work motivation on employee performance of 66.9 percent. There is an influence of Career Development and Work Motivation of 77.9 percent together on Employee Performance at the Ministry of Transportation, Directorate General of Sea Transportation, Harbor Master's Office and Long Class 1 Port Authority.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Perubahan di dunia yang mempengaruhi semua organisasi juga akan mempengaruhi individu di dalamnya. Setiap bagian dari organisasi harus mencapai tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan. Mengingat unsur sumber daya manusia yang mengawasi atau mengarahkan sumber daya lainnya, maka bagian terpenting dari prestasi kerja tergantung pada unsur tersebut. Oleh karena itu, sebagai

komponen manusia dari suatu organisasi, semua karyawan harus termotivasi oleh kinerjanya.

Menurut Mas'ud kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai akan membawa perubahan positif bagi organisasi (Mas'ud 2014). Namun demikian, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan manajemen yang paling

serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas SDM yang ada di dalamnya.

Faktor yang dianggap efektif untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi (Sandhria, Rahardjo, and Utami 2016). Robbins menyatakan bahwa motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins and Judge 2016).

Kinerja sering diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Produktivitas karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Produktivitas karyawan mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, serta keandalan pekerjaan. Karyawan dapat bekerja lebih baik ketika produktivitasnya tinggi, sehingga mereka juga bisa mendapatkan pekerjaan yang baik (Baiti, Djumali, and Kustiyah 2020).

Kinerja yang tinggi dari pegawai diharapkan mampu mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal, dan sebaliknya tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak akan tercapai bila pegawai yang bekerja tidak memiliki kemampuan yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Untuk itu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal.

Berbagai cara ditempuh oleh Pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui upaya pengembangan karir. Persoalan peningkatan kinerja dipandang erat kaitannya dengan hal bagaimana pengembangan karir dilakukan, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal

sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Seiring kebutuhan perkembangan suatu organisasi, maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan dan profesionalisme pegawai dalam memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karir pegawai. Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawaibekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya, tetapi juga mengharapakan ada perubahan, ada kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Semakin baik penerapan pengembangan karir di organisasi akan berpengaruh pada motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi dari pegawai pula sehingga akan dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Fenomena yang terjadi di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas 1 Panjang, bahwa pengembangan karir pegawai belum mendapat perhatian yang serius, hal ini terlihat dari minimnya dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dengan tujuan mencapai karir tertentu. Di lain sisi, pegawai kurang memiliki kesadaran akan pentingnya upaya pengembangan karir, karena mereka berpendapat bahwa karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebijakan atasan. Selain itu terdapat faktor motivasi pegawai yang rendah dalam antusiasme mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan sering tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi Meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan karir bagi pegawai akan mampu memberikan ukuran prestasi kerja lebih di satu pihak (Umar, Imron 2023). Di lain sisi, bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan

tanggung jawabnya dapat dijatuhkan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Keputusan pengembangan karir bagi seorang pegawai membutuhkan pertimbangan yang komprehensif. Hal ini menyangkut konsekuensi logis, jika keputusan yang diambil dalam mempromosikan seorang pegawai ternyata tidak tepat, maka akan berakibat negatif terhadap organisasi. Kesalahan dalam melaksanakan pengembangan karir juga mengakibatkan kinerja pegawai tidak maksimal sehingga harapan organisasi mengoptimalkan kinerjanya

Kondisi permasalahan pengembangan karir serta motivasi kerja yang berjalan di lingkungan kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas 1 Panjang, sebagaimana telah diuraikan di atas diyakini sebagai faktor yang turut memberi dampak terhadap kinerja pegawai. Di mana kondisi kurang terdorongnya pegawai untuk mengembangkan karir serta motivasi kerja yang kurang, maka secara langsung mempengaruhi capaian dan sasaran yang telah direncanakan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang membentuk variabel motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang baik akan berdampak pada pembentukan motivasi kerja dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai (Dadang, Retno, and Guli 2022)

Fenomena yang terjadi adalah, harapan untuk terwujudnya tingkat kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas 1 Panjang yang tinggi masih belum terpenuhi. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik mengajukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas 1 Panjang"**.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas 1 Panjang. Ukuran sampel minimum dari populasi yang ada, diperoleh dengan mengacu pada teori Arikunto (2013:108) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10% s/d 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 maka sampel diambil dari seluruh populasi. Maka dengan dasar teori tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel seluruh PNS setelah dikurangi 2 orang yaitu pimpinan dan penulis sehingga menjadi 47 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebar instrumen penelitian berupa kuisisioner kepada responden.

Data Sekunder Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer dan sekunder sebagaimana dijelaskan di atas, maka dilakukan teknik-teknik sebagai berikut :

Observasi. Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, secara faktual di lokasi penelitian.

Dokumentasi Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan tertulis / bacaan, seperti buku/jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, literatur dan lain-lain

Kuesioner / angket. Yaitu metode responden, untuk memperoleh informasi pengumpulan data dengan menggunakan tentang hal - hal yang ia ketahui daftar pernyataan yang dibagikan pada

Tabel 1
Skala Likert dalam kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono 2014)

Penggunaan skala likert dengan alternatif skor nilai 1 – 5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Pengembangan Karir (X1)

Model		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.864	2.901		1.677	.101
	Pengembangan Karir	.857	.075	.863	11.476	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung 11.476. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,678, maka thitung 11.476 > ttabel 1,678 sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap variabel

Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 4,864 + 0,857 X1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengembangan Karir akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang sebesar 0,857 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Koefisien Determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863a	.745	.740	1.924
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pengembangan Karir (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,863 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,745 \times 100\% = 74,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap

Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang sebesar 74,5%, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Hipotesis Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.171	3.564		1.171	.248
	Motivasi Kerja	.876	.092	.818	9.532	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 9,532. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,678, maka thitung 9,532 > ttabel 1,678, sehingga kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja

Pegawai (Y) adalah $Y = 4,171 + 0,876 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,876 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818a	.669	.661	2.194
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,818 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,669 \times 100\% = 66,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 66,9%, sedangkan sisanya sebesar 33,1% dijelaskan

oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Hipotesis Simultan

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509.577	2	254.789	77.624	.000b
	Residual	144.423	44	3.282		
	Total	654.000	46			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir						

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 77,624 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,195 maka Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang

menyatakan terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi

Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) melalui hasil perhitungan melalui Program terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) SPSS 23 sebagai berikut:

Tabel 7
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883a	.779	.769	1.812

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,883 yang termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,779 x 100% = 77,9%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 77,9%

dan sisanya sebesar 22,1% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X1 dan X2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 8
Perhitungan Regresi Berganda Pengembangan karir, Motivasi Kerjadan Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.717	2.989		.574	.569
	Pengembangan Karir	.587	.125	.592	4.690	.000
	Motivasi Kerja	.351	.135	.328	2.597	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :
 $Y = 1,717 + 0,587 X1 + 0,351 X2$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan Karir sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,587 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point,

maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,351 point. Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X1 = 0,587 lebih besar daripada koefisien regresi X2 = 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja hampir sama dalam meningkatkan Kinerja

Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pengembangan Karir (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,863 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Pengembangan Karir mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 11.476 > ttabel 1,678. Besarnya koefisien determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai adalah 74,5%. Dengan persamaan regresi Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai adalah sebesar $Y = 4,864 + 0,857 X1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan Karir akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang sebesar 0,857 point. Hal ini memberikan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang 74,5%, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang, dimana hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,818 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 9,532 > ttabel 1,678. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 66,9%, Untuk model persamaan regresinya adalah $Y = 4,171 + 0,876 X2$, yang artinya setiap kenaikan satu

point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,876 point. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 66,9%, sedangkan sisanya sebesar 33,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 77,624 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,195. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,883 termasuk dalam kategori sangat kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang, sebesar 77,9% dan sisanya sebesar 22,1% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar 11.476 > ttabel 1,678. Dengan Persamaan regresi $Y = 4,864 + 0,857 X1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan Karir akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,857 point. Besarnya hubungan antara Pengembangan Karir dan

- Kinerja Pegawai sebesar 0,863 termasuk dalam kategori Sangat Kuat, sedangkan besarnya pengaruh (KD) Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar 74,5%, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
2. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 9,532 > t_{tabel} 1,678$. Persamaan regresi Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = 4,171 + 0,876 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,876 point. Besarnya hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai adalah 0,818 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 66,9%, sedangkan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 3. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang . dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 77,624 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,195$. Persamaan regresi Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = 1,717 + 0,587 X_1 + 0,351 X_2$. Besarnya pengaruh Pengembangan Karir dan Peningkatan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

sebesar 77,9% dan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya hubungan Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,883 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Baiti, Khairunisa Nur, Djumali Djumali, and Eny Kustiyah. 2020. "PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 4(01): 69–87.
- Dadang, Retno, and Guli. 2022. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Badan Layanan Umum Non PNS Universitas Sultan Ageng Tirtayasa." *SULTAN (Indonesian Of Leadership and Management Journal)* 1(1): 14–32. <http://jurnal.desantapublisher.com/index.php/sultan/article/view/45/43>.
- Mas'ud, Mochammad. 2014. *Manajemen Personalial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., and T. A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior (16 Ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandhria, Alfarez Fajar, Kusdi Rahardjo, and Hamidah Nayati Utami. 2016. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis*

37(2): 63–71.
<https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Umar, Imron, Ahiruddin. 2023. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur.” *Pareto : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol. 7, No. 1, September 2023 P-ISSN 7(SEPTEMBER): 1–23*.