



Maria Rasdiana Bure<sup>1</sup>  
 Imelda Virgula  
 Wisang<sup>2</sup>  
 Paulus Juru<sup>3</sup>

## KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIFASI KERJA, STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

### Abstrak

Perencanaan pembangunan pada dasarnya suatu proses pengambilan keputusan yang dilakukan secara terpadu bagi peningkatan kesejahteraan rakyat dengan memanfaatkan dan memperhitungkan kemampuan sumber daya, informasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memperhatikan perkembangan global. Pelaksanaannya metode penelitian yang dilakukan adalah survey, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu pegawai Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka sebesar Sikka sebesar 49.5% (diperoleh dari:  $0.495 \times 100\%$ ). Sedangkan sisanya sebesar 50,5% (diperoleh dari:  $100\% - 49,5\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

**Kata kunci:** Kinerja Pegawai, Karier, Motivasi

### Abstract

Development planning is basically a decision-making process carried out in an integrated manner for improving the welfare of the people by utilizing and taking into account the capabilities of resources, information, science and technology, and paying attention to global developments. The implementation of the research method carried out is a survey, namely research conducted on a large or small population by analyzing data obtained from the population itself. The intended unit of analysis is the individual, namely employees of the Sikka Regency Planning and Research and Development Agency. The results of the Determination analysis show that the Career Development and Work Motivation variables are able to explain the variation in the rise and fall of the Performance of the Sikka Regency Planning and Research and Development Agency Office Employees by 49.5% (obtained from:  $0.495 \times 100\%$ ). While the remaining 50.5% (obtained from:  $100\% - 49.5\%$ ) is explained by other variables not included in this research model.

**Keywords:** Employee Performance, Career, Motivation

### PENDAHULUAN

Perencanaan pembangunan pada dasarnya suatu proses pengambilan keputusan yang dilakukan secara terpadu bagi peningkatan kesejahteraan rakyat dengan memanfaatkan dan memperhitungkan kemampuan sumber daya, informasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memperhatikan perkembangan global. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik agar dapat meningkatkan epektifitas sumber daya manusia. Penentuan efektivitas yang baik maka perlu adanya pembangunan sumber daya yang optimal agar tercapainya suatu tujuan dalam organisasi. Arah pembangunan yang terencana dengan baik dan dinamis sangat dipengaruhi adanya peran serta masyarakat maupun unsur-unsur dalam masyarakat yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam penyelenggaraan

<sup>1,2,3</sup>Universitas Nusa Nipa

email: rasdianabure390@gmail.com, imeldawisang061082@gmail.com, paulus.juru@gmail.com

pemerintahan Hal ini jelas di atur dalam UU Nomor 25 tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional yang menjelaskan bahwa tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintah atau perangkat daerah di pusat dan daerah dengan melibatkan masyarakat.

Salah satu upaya pemerintah dalam rangka memajukan pembangunan di daerah adalah dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri RI (PERMENDAGRI RI) Nomor 17 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penelitian Dan Pengembangan Di Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintahan Daerah. Pada pasal 2 tentang untuk memberikan pedoman penelitian dan pengembangan lingkup pemerintahan dalam negeri di kementerian dalam negeri dan pemerintahan daerah. Untuk itu, demi memajukan pembangunan daerah, pemerintah membentuk instansi yang dinamakan Badan Perencanaan dan Litbang. Kantor Badan Perencanaan dan Litbang merupakan salah satu instansi sebagai unsur penunjang pemerintah daerah dibidang perencanaan, bidang penelitian dan pengembangan daerah. Salah satu instansinya berada di wilayah Kabupaten Sikka Nusa Tenggara Timur. Kantor Badan Perencanaan dan Litbang terletak di Jalan Mawar No. 24 Kelurahan Madawat , Kecamatan Alok. Adapun visi misi kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka sebagai berikut Visi “Terpenuhinya Hak-Hak Dasar Masyarakat Menuju Sikka Bahagia”. Misi “Mewujudkan Kehidupan Masyarakat Yang Berkualitas dan Mewujudkan Reformasi Birokrasi”.

Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka mempunyai tugas pokok yaitu membantu bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pembangunan daerah. Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka memiliki 5 bidang yakni bidang perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, bidang pemerintahan dan pembangunan manusia. Bidang perekonomian dan sumber daya alam, bidang infrastruktur dan kewilayahan, bidang penelitian dan pengembangan telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP). pelaksanaan lebih lanjut didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan kinerja instansi. Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka berjumlah 56 Pegawai. Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka melaksanakan berbagai program dengan kegiatan strategis sesuai tugas dan fungsi dibidang perencanaan dan penelitian dan pengembangan, Untuk merencanakan dan melaksanakan suatu program dalam instansi pemerintah, Salah satu aspek paling penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Pengelolaan SDM dalam organisasi perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Pemanfaatan dan pengembangan SDM yang dilakukan secara profesional akan memberikan dampak positif, diantaranya yaitu tercapainya kinerja pegawai yang tinggi dan pada akhirnya akan membawa pengaruh terhadap naiknya produktivitas organisasi.oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Pendapat Umar (2008:128) perihal Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa manajemen MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Mangkunegara (2009:55) menyatakan bahwa: "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi. Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor

internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019: 4). Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2015) dalam Muhyi (2021: 56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need for supervision dan Interpersonal impact.

## METODE

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif. Penelitian Deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian. Penelitian Deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik (Basuki, 2006:110). Selanjutnya Narimawati (2008:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui penerapan melalui narasi, gambar, maupun grafik. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pelaksanaannya metode penelitian yang dilakukan adalah survey, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu pegawai Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka dan informasi yang didapat dari pegawai tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga Cross-sectional.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pengembangan Karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Karier dapat dirangkum dalam Tabel berikut.

Tabel 1. Pengembangan Karier

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kejelasan Karier	13,14,15	44,52	Kurang Baik
2	Pengembangan Diri	16,17	55,18	Cukup Baik
3	Mutu Kinerja	18,19,20	52,98	Kurang Baik
<b>% Skor Total &amp; Katagori Variabel</b>			<b>50,89</b>	<b>Kurang Baik</b>

Motivasi Kerja adalah berarti dorongan atau mengerjakan dikantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dapat dirangkum dalam Tabel berikut.

Tabel 2. Motivasi Kerja

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Tanggung jawab dalam melakukan kerja	21,22,23,24	45,27	Kurang Baik
2	Prestasi yang dicapai	25,26,27	55,60	Cukup Baik

3	Pengembangan diri	28,29	53,75	Cukup Baik
4	Kemandirian dalam bertindak	30,31	53,04	Cukup Baik
<b>% Skor Total &amp; Katagori Variabel</b>			<b>51,91</b>	<b>Kurang Baik</b>

## Pembahasan

### **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Pengembangan Karier ditingkatkan dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Pengembangan Karier diberikan dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Pengembangan Karier. Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka adalah 50,89% sehingga terdapat gap sebesar 49,11%. Untuk dapat mengurangi gap variabel kinerja Pegawai maka Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki Pengembangan Karier terutama beberapa indikator yang persentasenya dibawah persentase persepsi variabel 50,89%. (masih terdapat gap sebesar 49,11%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini: 1. Prosedur kenaikan pangkat harus secara jelas (44,52% : Kurang Baik). Jelaskan indikator ini. a. Harus menunjukkan prestasi kerja luar biasa dalam suatu kantor b. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi suatu kantor c. Harus menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu d. Harus menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan keputusan presiden.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Motivasi Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Motivasi Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh.

Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan. Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja Pegawai maka Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka harus mampu meningkatkan Motivasi Kerja. Meskipun Motivasi Kerja termasuk kriteria kurang baik (51,91%), namun masih terdapat gap sebesar 48,09%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya dibawah persentase persepsi variabel.

Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini: 1. pegawai selalu bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya. ( 45,27%) : kurang baik )  
 Jelaskan indicator ini. a. Membuat tujuan jangka pendek Misalnya, tujuan yang terlalu besar dan luas kadang mala membuat kita pusing dan meruntukan motivasi untuk bekerja keras diawal perjuangan. b. Berteman dengan pekerja keras Manusia adalah makhluk sosial yang senantiasa membutuhkan peran orang lain sehingga kita termotivasi untuk bekerja keras, tidak ada salahnya kamu berteman dengan pekerja keras  
 2. Bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. (45,27% : kurang baik). Jelaskan indicator ini. a. Berhenti untuk mencari- cari alasan atas segala kegagalan dan kesalahan didalam hidup b. Menyakini bahwa kehidupan kita sepenuhnya adalah tanggung jawab kita c. Menyakini bahwa setiap keputusan yang kita ambil didalam hidup adalah penting

### **Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: pengembangan karier dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Ubung Marianus (2012) dan Nela Resta Nudin (2018). Penelitian- penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

### **SIMPULAN**

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Pengembangan Karier adalah 50,89% dengan kategori kurang baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Motivasi Kerja adalah 51,91% dengan kategori kurang baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 50,65% dengan kurang baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) a. Variabel Pengembangan Karier (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. b. variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Pengembangan Karier (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, meningkatkan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka.
4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka sebesar Sikka sebesar 49.5% (diperoleh dari:  $0.495 \times 100\%$ ). Sedangkan sisanya sebesar 50,5% (diperoleh dari:  $100\% - 49,5\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. (2014), Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Airlangga. (2008) Manajemen sumber daya manusia. edisi sepuluh. erlangga. Jakarta.

- Ambarita, (2015). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pertama kota pematang siantar. Sumatra utara: universitas sumatra utara. Issn : 2085-0328.
- Ardana, I komang, dkk. (2008). Manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja. graha ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik. rineka cipta, Jakarta
- Suharsimi. (2010). prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. jakarta: rineka cipta B. Uno,
- Hamzah. (2008). Teori motivasi dan indikator motivasi pengukurannya, jakarta : bumi aksara
- Basuki, Sulisty, (2006). Metode penelitian. wedatama widya sastra, Jakarta
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). Human resource management an experiential approach (6th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karier, prenbit : adameidia group. Jakarta
- Colquitt, J. A., (2011). Organizational behavior. new york: mc. graw hill.
- Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja. penerbit: kencana, Jakarta
- Fahmi, Irham. (2012). Perilaku motivasi: teori, aplikasi, dan kasus. cetakan kedua. cv. alfabeta. anggota ikapi, Bandung
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi analisis multivariate dengan spss. badan penerbit undip. Semarang
- Gomez-Mejia, (2003). Management. pearson education, inc, new jersey
- Handoko, (2008). Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi kedua. penerbit bpfe, Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. (2008). Manajemen sumber daya manusia. bumi aksara. Jakarta ,
- Wibowo. (2014). Perilaku dalam organisasi dan pengembangan karier. edisi kedua. PT. Raja grafindo persada: jakarta
- Husein, Umar, (2003). Metode riset bisnis. jakarta: penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. , (2010) Riset pemasaran dan bisnis, gramedia pustaka utama, jakarta
- Hayati, (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo. Jurnal Ilmu Manajemen, 4(3), 1-10.
- Iskandar, Zulrizka. (2018). Psikologi lingkungan dan motivasi: teori dan konsep. bandung: refika aditama Kaengke, Abraham Samuel, "Pengaruh pengembangan karier, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 6.1 (2018).
- Kerlinger. (2006). Asas-asas penelitian behaviour. edisi 3, cetakan 7. gadjah mada university press. Jakarta Mangkunegara, Anwar, P. (2009). Evaluasi kinerja sdm. bandung: refika
- Marianus. (2012). Pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan paada PT. Serba mulia auto di kabupaten kutai barat. ejournal administrasi bisnis, 4(3): 698-712
- Marwansyah. (2015), Pengembangan karier dan manajemen sumber daya manusia. : alfebarta, Jakarta
- Megita. (2014). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. jurnal. vol.4, no.1, Mondy, R.W. (2008) Human resource managementn: agung media : Jakarta
- Muhamad Galy Njoman Ari Pribowo, (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada universitas muhammadiyah bengkulu. jurnal media wahana ekonomika, vol. 17 no.2, juli 2020 : 195-20
- N.r.nurdin, (2018) , j.lapian , pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sumber alfaria trijaya tbk cabang manado : jurnal emba vol.6 no.4 september 2018, hal. 3773 – 3782
- Narimawati, Umi. (2007). Riset manajemen sumber daya manusia : agung media Jakarta , (2008). Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi. : agung media. Bandung
- Nawawi. Widodo, Suparno Eko (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. pustaka pelajar : yogyakarta

- Nurhamzah. (2016). Metode Penelitian. : Ghalia Indonesia, Bogor Peraturan menteri dalam negeri ri (permendagri ri), nomor 17 tahun 2016 tentang pedoman penelitian dan pengembangan di kementerian dalam negeri dan pemerintahan daerah. Peraturan presiden, nomor 29 tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan (sakip). Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi, nomor 53 tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reuiu atas laporan kinerja instansi. Peraturan daerah kabupaten sikka, nomor 13 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten sikka. Peraturan bupati sikka, nomor 48 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja badan perencanaan dan litbang kabupaten sikka. Rivai,
- Veithzal (2010), Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. : PT. Raja grafindo Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku organisasi. jakarta: prehalindo ,
- Setiaji, Bambang, (2004). Panduan riset dengan pendekatan kuantitatif. program pascasarjana ums , Surakarta
- Siagian, S. P (2002). Manajemen sumber daya manusia. jakarta: bumi aksara
- Simamora, Henry. (2004), Pengembangan karier dan manajemen sumberdaya manusia : sekolah tinggi ilmu ekonomi ykpn : Yogyakarta Singarimbun, (2008). Metode penelitian survei, pustaka lp3es indonesia :
- Sunyoto, Danang. (2013). Metodologi penelitian akuntansi. : PT. Refika aditama anggota ikapi.
- Supranto, J. (2000). Statistik teori dan aplikasi. jilid 1 : penerbit erlangga, Jakarta Tawas, Hendra N. Pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2017, 5.3.
- Umar, Husein, (2002), “Metodologi penelitian”, untuk skripsi dan tesis bisnis, jakarta: pt. raja grafindo persada. Umi Narimawati. (2008). Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi : agung medi, Bandung
- Wahjosumidjo. (2001). Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. jakarta: pt radja grafindo persada Wibowo. (2010). Manajemen kinerja. : rajawali press, Jakarta
- Wirawan, (2015). Evaluasi kinerja sumber daya manusia (teori, aplikasi, dan penelitian) : salemba empat, Jakarta