

Mengkaji Keterlibatan Motivasi Dalam Peningkatan Karir Pelaut

Candra Oktyasari Putri ^{1*}, Renny Hermawati ², Ali Khamdilah ³

¹Program Studi Transportasi Laut, Politeknik Maritim Negeri Indonesia
Jl Pawiyatan Luhur I Bendan Duwur Semarang

²Program Studi Nautika, Universitas Maritim AMNI Semarang
Jl Soekarno Hatta 180 Semarang

³Program Studi TeRPK, Politeknik Bumi Akpelni
Jl. Pawiyatan Luhur II, Bendan Duwur, Semarang

*Email candra.op@polimarin.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah mengkaji peran motivasi dalam meningkatkan karir pelaut. Upaya menjawab permasalahan tersebut dilakukan dengan penelitian yang merekrut 8 orang pelaut aktif sebagai narasumber penelitian. Penelitian dilakukan dengan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan wawancara semi terstruktur. Selanjutnya data wawancara dikaji dan diteliti lebih lanjut. Hasil pengkajian menyatakan bahwa motivasi pelaut yang berasal dari diri sendiri, dukungan keluarga maupun perusahaan pelayaran tempatnya bekerja memberikan kontribusi terhadap keinginan dalam meningkatkan karir. Motivasi seorang pelaut yang tinggi akan menyebabkan peningkatan karir pelaut tersebut juga tinggi, sedangkan motivasi seorang pelaut yang lemah akan menyebabkan lemahnya peningkatan karir.

Kata Kunci : motivasi, peningkatan karir, dan pelaut

Abstract

The purpose of this study is to examine the role of motivation in improving the career of seafarers. Efforts to answer these problems were carried out by research that recruited eight active seafarers as research resource persons. The research was conducted using a qualitative research method with a semi-structured interview approach. Furthermore, interview data were reviewed and further investigated. The study's results stated that the motivation of seafarers who came from themselves, family support, and the shipping company where they worked contributed to their desire to improve their careers. A high seafarer motivation will lead to a high career advancement for the seafarers, while a weak seafarer motivation will cause a weak career advancement.

Keywords : motivation, career advancement, and seafarers.

PENDAHULUAN

Pekerjaan sebagai pelaut merupakan salah satu jenis pekerjaan yang diminati masyarakat Indonesia (Munaf dan Windari, 2015). Hal tersebut disebabkan karena masyarakat menilai jika pekerjaan sebagai pelaut merupakan pekerjaan yang memiliki gaji yang tergolong tinggi dan tingkat kesejahteraan yang baik (beritatrans.com, 2015). Kesejahteraan pelaut meliputi: gaji, jam istirahat, jaminan pemberangkatan ke tempat tujuan dan pemulangan ke tempat asal, kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan, kesempatan mengembangkan karir, pemberian akomodasi, fasilitas rekreasi,

makanan atau minuman, pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja (Pasal 151 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran).

Akan tetapi fenomena dilapangan menunjukkan realitas yang berbeda. Makin banyak pelaut yang menganggur dikarenakan tidak mendapatkan pekerjaan, sehingga para pelaut terpaksa bekerja meskipun tawaran pekerjaan tersebut dibawah level ijazah yang dimilikinya atau *dawn grade* (bisnisnews.id, 2019). Data dari CIMA (*Consortium Indonesian Manning Agency*) menyatakan bahwa pada tahun 2017, ketersediaan tenaga pelaut

Indonesia mencapai 389.000 orang. Jumlah pelaut dengan level perwira berjumlah 188.000 orang dan pelaut dengan level rating berjumlah 210.000 orang, sedangkan kebutuhan pelaut hanya 277.500 orang, sehingga angka pengangguran pelaut mencapai 74.000 orang di level perwira serta 46.500 orang di level rating (ekonomi.bisnis.com, 2017). Salah satu hal yang melatarbelakangi kurangnya tingkat keterserapan pelaut Indonesia adalah kalah bersaing dengan pelaut negara lain. CIMA menyatakan bahwa perusahaan pelayaran luar negeri tersebut tidak mau mengambil risiko merekrut pelaut Indonesia dengan tingkat keahlian di bawah kriteria karena hal tersebut dirasa membahayakan kinerja dan reputasi perusahaan sekaligus membahayakan kegiatan pelayaran yang akan dilakukan (ekonomi.bisnis.com, 2017).

Dorongan dalam diri seseorang perlu untuk diberikan agar dapat melakukan suatu hal semaksimal mungkin (Siagian dalam Kalesaran et al, 2014; Hasibuan dalam Suryawan, 2019). Bentuk dorongan tersebut ialah motivasi. Berdasarkan dari hasil penelusuran terhadap penelitian sebelumnya diketahui bahwa jika motivasi seseorang bertambah maka peningkatan/pengembangan karir seseorang tersebut juga akan semakin mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya apabila seseorang memiliki motivasi yang rendah, maka peningkatan/pengembangan karir seseorang tersebut juga akan mengalami penurunan (Afiq, 2012; Sari et al, 2020; Natalia dan Netra, 2020). Sejauh penelusuran yang dilakukan belum ditemukan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa jika motivasi seseorang bertambah maka peningkatan / pengembangan karir seseorang tersebut justru akan menurun. Berdasarkan berbagai latar belakang diatas maka fokus penelitian yang dilaksanakan adalah bagaimana peran motivasi dalam peningkatan karir pelaut.

Motivasi

Motivasi merupakan keadaan kejiwaan seseorang untuk mengaktifkan,

menggerakkan serta mendorong perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan (Siagian dalam Sari, 2020; Laka et al, 2020). Motivasi adalah proses dalam diri manusia yang memberikan dorongan agar mau bekerja keras memberikan seluruh kemampuan serta keterampilan demi mencapai tujuan (Maduka, 2014; Hasibuan dalam Suryawan, 2019). Motivasi berupa rangkaian sikap serta nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal spesifik (Rivai dalam Kalesaran, 2014).

Motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan individu untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berasal dari diri sendiri maupun dari pihak lain (Rianto dalam Laka et al, 2020). Motivasi yang berasal dari diri sendiri terbagi dalam 3 jenis, yaitu : motivasi biologis yaitu motivasi dalam bentuk primer atau dasar yang menggerakkan kekuatan seseorang akibat dari kebutuhan tertentu (contoh : rasa lapar dan haus, rasa letih, rasa sakit, kebutuhan akan udara), motivasi emosi yaitu motivasi yang muncul dan menunjukkan adanya keadaan yang mendorong seseorang untuk bertindak laku tertentu (misalnya: rasa takut, perasaan gembira, rasa cinta, rasa benci dan sebagainya), serta motivasi nilai dan minat yaitu motivasi yang mendorong seseorang untuk bertindak laku sesuai dengan nilai dan minat yang dimiliki (motivasi yang memiliki keterkaitan dengan struktur fisiologi seseorang) (Stagner dalam Sardiman, 2016). Selain itu, motivasi juga bisa berasal dari pihak lain (motivasi eksternal). Motivasi eksternal perlu diberikan kepada setiap karyawan, baik fisik maupun non fisik (Suryawan, 2019).

Motivasi merupakan dorongan bagi serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan (Setiawan dalam Aisyah, 2019). Motivasi dapat menjadi tolak ukur seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka, dengan kata lain seorang individu yang termotivasi dapat menjalankan pekerjaan cukup lama, demi

mencapai tujuan yang diharapkan (Suryawan, 2019). Motivasi merupakan proses yang bersumber pada diri manusia, yang memberikan dorongan aksi dan reaksi (Maduka dalam Suryawan, 2019). Motivasi berupa rangsangan yang membuat seorang individu berkeinginan melakukan pekerjaannya dengan giat serta antusias untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya (Suryawan, 2019).

Peningkatan Karir

Karir adalah riwayat pekerjaan seseorang dari hasil pelatihan ataupun pendidikan yang dilaksanakan seseorang dalam durasi waktu yang lama, untuk kemajuan pekerjaannya (Yikwa et al, 2015). Peningkatan karir merupakan hal yang sangat penting, karena seseorang akan mengetahui posisi tertinggi yang dapat diraihnya, dan akan terus berusaha meningkatkan *skill* nya (Suryawan, 2019). Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan pengembangan diri yang ditempuh seseorang untuk mewujudkan jenjang karir pribadinya (Marwansyah, 2014). Peningkatan karir merupakan suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan seseorang selama periode waktu tertentu (Dewi dan Utama, 2016). Peningkatan karir menunjukkan minat, kepribadian, dan kemampuan yang selaras dengan proses kehidupan individu tersebut (Dewi dan Utama, 2016). Peningkatan karir merupakan proses peningkatan kemampuan individu yang mendorong pencapaian karir yang maksimal sesuai dengan yang diinginkan (Balbed dan Sintaasih, 2019).

Peningkatan karir membuat seorang individu merasa ada kepastian dalam karir yang akan diraih di masa mendatang (Balbed dan Sintaasih, 2019). Peningkatan karir merupakan dorongan untuk maju dalam bekerja di lingkungan kerjanya (Nawawi dalam Balbed dan Sintaasih, 2019). Selain itu, peningkatan karir merupakan kegiatan pribadi yang dilakukan seseorang tentang rencana karirnya agar dapat tercapai rencana kerjanya sesuai dengan jalur dan jenjangnya (Suwarno dan Apriyanto, 2019). Peningkatan karir

sekaligus berfungsi menunjukkan kemampuan kerjanya serta mengetahui kesanggupannya dalam memegang jabatan (Suwarno dan Apriyanto, 2019).

Keterkaitan Motivasi dan Peningkatan Karir

Semakin tinggi motivasi individu, maka peningkatan karir individu juga akan meningkat, begitupula sebaliknya, semakin rendah motivasi individu maka karir individu akan semakin menurun (Yikwa et al, 2015; Putri dan Friyanto, 2019).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, merupakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ialah penelitian yang digunakan untuk meneliti objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci dalam kegiatan penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan secara gabungan dan bersifat induktif, sedangkan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono dalam Prasanti, 2018). Jenis penelitian kualitatif bertujuan untuk mempertahankan bentuk serta isi perilaku manusia serta menganalisis kualitas (Mulyana dalam Prasanti, 2018).

Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan atas filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti kondisi objek bersifat alamiah, dimana peneliti ialah instrumen kunci dalam kegiatan penelitian (Pratiwi, 2017). Penelitian kualitatif dinilai mampu menerangkan fenomena atau gejala secara lengkap dan menyeluruh (Rahmad et al, 2015).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam kegiatan penelitian adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Narimawati dalam Pratiwi (2017) membedakan data primer dan sekunder sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data yang berasal dari sumber utama. Data primer didapatkan melalui narasumber yang dijadikan objek penelitian yang dijadikan sarana untuk mendapat informasi atau data. Data primer didapatkan dari data wawancara narasumber.
- b. Data sekunder adalah data yang bersifat tidak langsung dan digunakan untuk mendukung data primer. Contoh dari data sekunder antara lain : dokumen-dokumen jurnal.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode wawancara semi terstruktur. Tujuan dari wawancara semi terstruktur ialah menemukan permasalahan dengan lebih terbuka, dikarenakan nara sumber dalam kegiatan penelitian dimintai pendapat serta ide, sehingga peneliti perlu mendengarkan dengan seksama serta mendokumentasikan hal-hal apa saja yang dikemukakan oleh narasumber (Sugiyono, 2020).

Adapun peralatan yang digunakan dalam kegiatan wawancara semi terstruktur yang dilakukan dalam penelitian ini, mengacu pada panduan yang diberikan oleh Sugiyono (2020), antara lain :

1. Kamera. Kamera digunakan untuk memotret kegiatan wawancara, guna meningkatkan keabsahan penelitian.
2. Tape Recorder. *Tape Recorder* digunakan untuk merekam kegiatan wawancara.
3. Buku catatan. Buku catatan digunakan untuk mencatat poin-poin penting dalam kegiatan wawancara.

Demi melindungi privasi dari narasumber, serta menjaga etika dalam kegiatan penelitian, peneliti tidak menyebutkan nama lengkap nara sumber serta nama perusahaan tempatnya bekerja (Widodo dalam Ferdiansyah et al, 2020). Kegiatan wawancara semi terstruktur yang dilakukan, diawali dengan pengisian formulir ketersediaan menjadi partisipan pada masing-masing nara sumber, dan tahap selanjutnya adalah dengan

memberikan penjelasan tentang tujuan penelitian yang dilakukan serta kemungkinan risiko yang akan terjadi (Hammersley dan Traianou, 2015; Ferdiansyah et al, 2020). Kegiatan wawancara dengan metode semi terstruktur, dilaksanakan dalam bahasa Indonesia.

Metode Analisis Data

Tahapan wawancara semi terstruktur yang dilakukan oleh peneliti ini mengacu pada tahapan yang ditentukan oleh Sugiyono (2020) antara lain yaitu :

1. Memutuskan kepada siapa kegiatan wawancara tersebut dilakukan
2. Menyusun pokok permasalahan yang akan menjadi bahan diskusi
3. Membuka akur wawancara
4. Melangsungkan alur wawancara
5. Mengkonfirmasi ikhtisar dari hasil wawancara
6. Mengakhiri wawancara
7. Menulis catatan lapangan berdasarkan atas hasil wawancara
8. Melakukan identifikasi tindak lanjut dari hasil wawancara

Peneliti memberikan kesempatan kepada nara sumber untuk memberikan umpan balik terhadap hasil penelitian. Hal tersebut bertujuan agar suara nara sumber dapat tersampaikan dengan benar (Widodo, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan wawancara dengan metode semi terstruktur ini dilaksanakan dengan melibatkan 8 orang narasumber. Ke 8 nara sumber tersebut memiliki data sebagai berikut:

Tabel 1. Data Nara sumber Penelitian

Narasumber	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Departemen	Perusahaan
Sik	Pria	26	Deck	A
Agus	Pria	28	Deck	A
Ris	Pria	27	Deck	B
Set	Pria	26	Deck	B
Eva	Wani	28	Deck	A

	ta			
Gra	Wani	27	Deck	B
	ta			
Ayu	Wani	28	Deck	B
	ta			
Nur	Wani	26	Deck	A
	ta			

Sumber : Data Penelitian Ini, 2020

Penelitian yang dilakukan ini, ditujukan untuk menghasilkan 3 tema utama, antara lain yaitu : 1) cara pandang pelaut mengenai motivasi kerja, 2) cara pandang pelaut mengenai peningkatan karir, 3) motivasi pelaut dalam melaksanakan peningkatan karir.

Cara Pandang Pelaut Mengenai Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting dimiliki oleh seorang pelaut. Pekerjaan yang riskan (beresiko tinggi) serta jam kerja yang padat disertai dengan lingkup interaksi social yang terbatas, menjadikan pekerjaan sebagai pelaut memiliki tantangan yang lebih berat. Berikut pendapat narasumber terkait motivasi :

Tabel 2. Cara Pandang Nara Sumber Mengenai Motivasi

Nara Sumber	Pendapat
Sik, Ayu	Nakhoda berperan penting, sebab Nakhoda dapat memberikan dorongan kepada anak buahnya, terutama melalui kegiatan <i>meeting</i> yang rutin dilaksanakan setiap bulan.
Agu, Nur	Suport keluarga menjadi motivasi tersendiri bagi pelaut untuk

bersungguh-sungguh dalam bekerja

Ris, Set, Eva, Gra
Kemauan kuat dari diri sendiri paling penting untuk menciptakan motivasi agar mampu menghadapi setiap tuntutan dan tantangan dalam pekerjaan yang harus dilalui

Sumber : Hasil Wawancara terhadap Narasumber Guna Penelitian, 2020

Masing - masing narasumber memiliki pendapat yang berbeda terkait motivasi dalam pekerjaan. Beberapa hal yang menjadi motivasi bagi narasumber antara lain: 1) dorongan pimpinan (Nakhoda) terhadap anak buah, 2) support keluarga , 3) kemauan kuat dari diri sendiri.

Cara Pandang Pelaut Mengenai Peningkatan Karir

Peningkatan karir bagi seorang pelaut berdasarkan atas tingkat kompetensi yang dimiliki, masa kerja, serta hasil kinerja yang telah dilaksanakan sebelumnya. Promosi peningkatan karir seorang pelaut diberikan oleh masing-masing kepada departemen dengan di ketahui oleh Nakhoda. Berikut pendapat narasumber terkait peningkatan karir:

Tabel 3. Cara Pandang Nara Sumber Mengenai Peningkatan Karir

Nara Sumber	Pendapat
Sik, Nur	Peningkatan karir penting bagi pelaut, hanya terkadang tidak seluruh perusahaan memberikan kesempatan yang sama. Hal tersebut karena masing-masing

	perusahaan memiliki kriteria berbeda dalam prosedur peningkatan karir para pelaut (awak kapal) nya.
Set, Gra	Terkadang seorang pelaut yang telah merasa nyaman dalam jabatannya, enggan untuk berkompetisi dalam promosi untuk meningkatkan jabatan. Hal tersebut dikarenakan, pelaut tersebut telah berada dalam zona nyaman terkait tugas dan tanggung jawabnya sehingga enggan untuk kembali mempelajari tanggung jawab yang baru di jabatan yang baru.
Ris, Agu,	Kesempatan untuk peningkatan karir bagi seorang pelaut harus disesuaikan dengan ijazah yang dimiliki. Oleh karena itu, ketika
Eva, Ayu	ijazah yang dimilikinya tidak sesuai dengan <i>passing grade</i> yang ditentukan oleh perusahaan, pelaut tersebut tidak akan mendapat kesempatan untuk

meningkatkan karirnya meskipun kinerja yang dimilikinya sangat baik.

Sumber : Hasil wawancara terhadap narasumber guna penelitian,2020

Dari berbagai pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa: 1) sebagian pelaut berpendapat bahwa tiap-tiap perusahaan pelayaran memiliki kriteria masing-masing yang berbeda, dalam prosedur peningkatan karir pelaut, 2) beberapa pelaut yang mengalami rasa nyaman dalam jabatan tertentu dan merasa cukup dengan kompensasi yang diterima, kurang berminat dalam hal peningkatan karir, 3) terdapat peraturan pada *Standard Of Training Certification and Watchkeeping (STCW)* amandemen 2010, yang menggaris bawahi tentang ketersesuaian jabatan pelaut di atas kapal sesuai dengan minimal jenjang *certificate of competency* yang dimilikinya.

Motivasi Pelaut Dalam Melaksanakan Peningkatan Karir

Penelusuran pada poin sebelumnya menyatakan bahwa, motivasi didapatkan dari 2 sumber, motivasi internal yaitu motivasi yang berasal dari diri sendiri dan motivasi eksternal yaitu motivasi yang berasal dari pihak eksternal/pihak lain. Hasil wawancara terhadap para nara sumber menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 4. Keterlibatan motivasi terhadap peningkatan karir

Nara Sumber	Pendapat
Eva, Ayu	Beberapa perusahaan memberikan sosialisasi kepada pelaut tentang jenjang karir yang kemungkinan didapatkan oleh para pelaut.

	Sosialisasi tersebut diberikan kepada para pelaut sebelum mereka menandatangani kontrak kerja (perjanjian kerja laut).	sebagai puncak pimpinan department. Sehingga keinginan untuk meningkatkan karir kurang meskipun gaji dan tingkat kesejahteraan yang akan didapatkan akan lebih banyak.
Set, Gra, Ris	Dukungan keluarga, terutama keinginan untuk memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang pelaut agar memiliki jabatan yang lebih tinggi.	
Nur, Agu,	Makin tinggi jabatan seorang pelaut diatas kapal, tanggung jawab akan semakin besar. Terlebih jika telah menjabat jadi kepala departmen (<i>chief officer</i> untuk deck departemen, <i>chief engineer</i> untuk engine department atau <i>chief cook</i> untuk <i>catering department</i>). Sementara tidak seluruh pelaut memiliki tingkat	
Sik,	kepercayaan diri yang tinggi untuk mengkoordinir, memimpin dan memegang tanggung jawab menyeluruh	

Sumber : Hasil wawancara terhadap narasumber guna penelitian,2020

Data hasil wawancara menunjukkan bahwa keluarga, perusahaan serta tekad dan kemauan pribadi memberi kontribusi penting bagi peningkatan karir seorang pelaut. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Yikwa et al (2015) serta Putri dan Friyanto (2019) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa apabila motivasi seseorang tinggi maka peningkatan karirnya juga akan mengalami peningkatan dan jika motivasi seseorang semakin lemah maka peningkatan karirnya juga akan mengalami penurunan.

SIMPULAN

Penelitian yang dilaksanakan ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara motivasi terhadap peningkatan karir pelaut. Hasil penelitian yang dilakukan ini memberikan wawasan bahwa motivasi pelaut yang berasal dari diri sendiri, dukungan keluarga maupun perusahaan pelayaran tempatnya bekerja memberikan kontribusi terhadap keinginan dalam meningkatkan karir. Secara teoritis hal ini menguatkan hasil penelitian dari Yikwa et al (2015) serta Putri dan Friyanto (2019). Secara empiris penelitian ini memberikan pertimbangan peran aktif perusahaan melalui sosialisasi tentang peluang peningkatan karir pelaut yang berdasarkan atas beberapa keluhan nara sumber hal tersebut jarang dilakukan oleh perusahaan pelayaran niaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiq, M. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit Lini. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(1), 63-77.
- Aisyah., Risal. M., Kasran. M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*, 17-24
- Balbed, A., Sintaasi, D.K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676-4703.
- Bisnisnews.id. (2019). Masa Keemasan Pelaut Yang Kian Meredup. <https://bisnisnews.id/Detail/Berita/Masa-Keemasan-Pelaut-Yang-Kian-Meredup>.
- CNBC Indonesia (2018). Pelayaran Butuh Banyak Pelaut, Gaji Rp 6 Juta - Rp 20 Juta. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20180509193555-4-14364/pelayaran-butuh-banyak-pelaut-gaji-rp-6-juta--rp-20-juta>
- Dewi. N. L. P. A. A., Utama. I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E - Jurnal Manajemen Unud*, 5 (9), 5494-5523.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., Mekel, P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 2 (4), 184-194.
- Laka, B. M., Burdam, J., Kafiar, E. (2020). Role Of Parents In Improving Geography Learning Motivation In Immanuel Agung Samofa High School Jurnal Inovasi Penelitian, 1(1), 69-74.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA.
- Maulana, R. (2017). Pelaut Indonesia Terancam Menganggur. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20171206/98/715803/pelaut-indonesia-terancam-menganggur>
- Munaf, D.R., Windari, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Kelautan Dalam Industri Maritim Dunia. *Jurnal Sosioteknologi*, 14(2), 154-159.
- Natalia, N. K. S.S., Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1507-1526.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media *Video Call* Dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 202-224.
- Republik Indonesia. (2008). Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Sardiman, A. M. (2016). Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar, Jakarta: Rajawali Press.
- Sari, V. W., Firdaus, M. A., Rinda, R.T. (2020). Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 3(1), 141-145.
- Suryawan, I. G. M. Y., Suwandana, I. G. M., (2019). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6002-6021.