

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI PENGEMBANGAN KARIR

Rahmad Bahagia¹, Linzzy Pratami Putri²

¹Department of Management University of Muhammadiyah Sumatera Utara

²Department of Management University of Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: rahmadbahagia@umsu.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia akan selalu menjadi faktor utama yang mendukung kesuksesan sebuah perusahaan. Maka dari itu, diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik di dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari menjaga kepuasan kerja karyawan, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih semangat dan giat dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada karyawan swasta yang ada di Kota Medan dengan teknik sampel aksidental dimana yang menjadi sampel adalah yang mengisi kuesioner yang dibagi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, dan uji-t dan analisis jalur. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja; pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja; pengembangan karir menjadi mediasi pada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, serta secara simultan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: *Motivasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Setiap perusahaan berdiri karena memiliki tujuan. Tujuan perusahaan dicapai dengan memperhatikan berbagai sumber yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber-sumber yang ada di dalam perusahaan minimal terdiri dari *Man, Money, Material, Methode, Machine* dan *Market* atau yang biasa dikenal dengan sebutan 6M. Dari sumber tersebut *Man* atau karyawan di dalam perusahaan masih menjadi bagian yang sangat penting. Perusahaan akan tetap maju dan berjalan dengan baik jika karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut memiliki kepuasan kerja yang maksimal, sehingga kinerja yang dihasilkannya juga akan maksimal.

Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka, diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia agar dapat menjalankan tugas dengan baik di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari menjaga kepuasan SDM dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja baik dengan pekerjaannya maupun

dengan rekan kerja serta balasan yang diberikan untuk pekerja dan berbagai hal yang berkenaan dengan faktor fisik dan psikologis pekerja (Sutrisno, 2016). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang, semakin puas karyawan atas pekerjaannya semakin baik pula kinerjanya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, baik dari internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah yang berasal dari dalam diri karyawan yang terdiri dari motivasi, kemampuan, dan disiplin kerja. Sementara itu, faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah yang berasal dari luar diri karyawan yang terdiri dari kompensasi, rekognisi, perencanaan dan pengembangan karir, dan kepemimpinan (Wijayanti, 2017).

Motivasi memiliki pengaruh yang penting dalam mendukung tingkat kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan menyebabkan seseorang bekerja lebih giat dan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga seseorang tersebut mendapatkan kepuasan kerjanya. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi dimaksudkan sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsudin, 2006). Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu dan luar diri individu. Motivasi terbesar saat bekerja adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, yakni dari perusahaan yang biasanya disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai juga tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Penelitian terdahulu (Lisdiani & Ngatno, 2017) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya (Rulianti & Nurlilah, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi yang tinggi tidak begitu saja didapatkan oleh karyawan hanya dengan kalimat-kalimat yang menyenangkan dari pemimpin akan tetapi dibuktikan dengan peraturan-peraturan perusahaan yang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan, salah satunya pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi. Pengembangan karir akan menciptakan *beneficial mutualis*, yakni suatu kondisi dimana perusahaan dan karyawan mendapatkan keuntungan dari berkembangnya potensi karyawan karena pengembangan karir yang didapat oleh karyawan (Sutrisno, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh (Muni, Nurhayati, & Widhiastuti, 2018) dan (Lasut & Tewal, 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Metode Penelitian

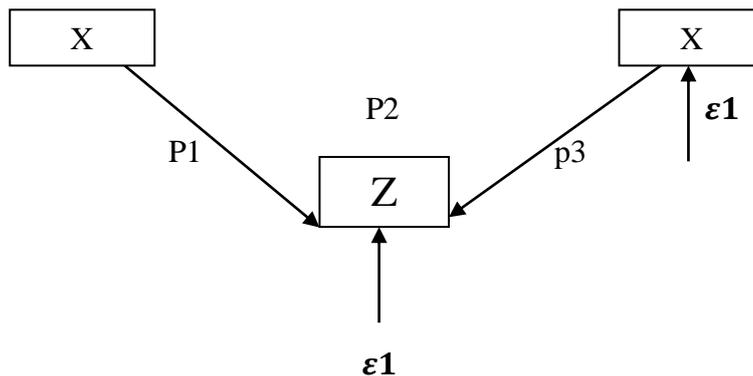
Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada karyawan swasta yang ada di Kota Medan dengan teknik sampel aksidental dimana yang menjadi sampel adalah yang mengisi kuesioner yang dibagi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, dan uji-t dan analisis jalur.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Sebelum melakukan analisis regresi sederhana dan analisis jalur, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian validitas seluruh variabel untuk semua pernyataan adalah $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk setiap variabel dinyatakan valid. Nilai reliabilitas semua variabel $> 0,6$ yang berarti semua variabel reliabel atau dapat dipercaya. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik, dimana hasil uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastitas adalah normal. Dilanjutkan dengan pengujian Analisis Jalur.

Model Teoritik



Gambar 1. Model Teoritik Penelitian (Model Variabel)

Dari gambar di atas dapat diuraikan model matematis dalam mengembangkan hipotesis yang akan diteliti berdasarkan masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaannya :

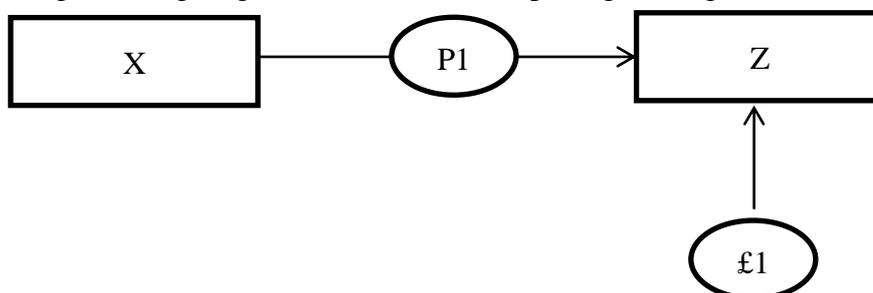
$$\text{Persamaan Struktural 1 : } Z = P_1X + \varepsilon_1$$

$$\text{Persamaan Struktural 2 : } Y = P_2X + Z + \varepsilon_2$$

Pengujian persamaan struktural 1 (Pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir)

Pengujian di persamaan struktural 1 dapat dilakukan dengan melihat pengaruh Motivasi (X) terhadap Pengembangan Karir (Z) yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

- 1) Pengaruh langsung Motivasi (X) terhadap Pengembangan Karir (Z)



Gambar 2. Kerangka Pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir

Tabel 1. Nilai Standart Coefficients Motivasi Terhadap Pengembangan Karir
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,241	2,401		10,098	,000
	Motivasi	,526	,092	,474	5,747	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0,474 atau $P_1 = 0,474$

Tabel 2. Model summary motivasi (X) terhadap pengembangan karir (Z)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,474 ^a	,325	,318	4,80571

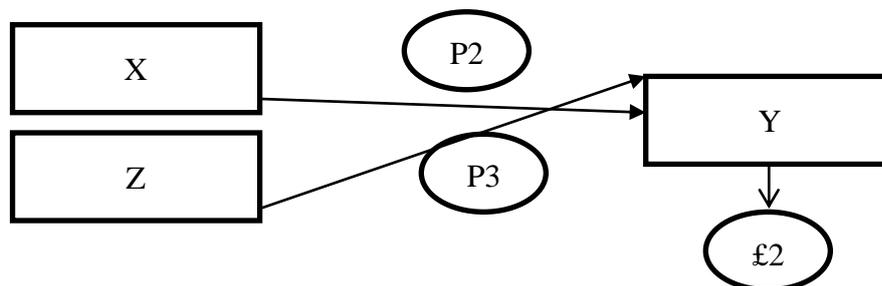
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai adjusted R-Square adalah sebesar 0,325 yang berarti kontribusi varians nilai X mempengaruhi varians nilai Z adalah sebesar 0,325 atau 32,5% sisanya 67,5%. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya yakni $P \in_1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - (0,325))} = 0,821$ Berdasarkan tabel 1, dimana nilai sig pada variabel motivasi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sehingga, disimpulkan bahwa ada Motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir.

Pengujian persamaan struktural 2

Pengujian dilakukan dengan menguji pengaruh Motivasi (X), Pengembangan Karir (Z), dan Kepuasan Kerja (Y) yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3. Persamaan struktural 2

Pengaruh secara simultan Motivasi (X), Pengembangan Karir (Z), terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian data variabel Motivasi (X), Pengembangan Karir (Z), terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Model summary Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,329 ^a	,173	,156	4,29210

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Dari pengujian di atas dapat dilihat nilai R-Square (R^2) adalah 0,173 atau disimpulkan bahwa pengaruh motivasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar $0,173 \times 100\% = 17,3\%$, sedangkan sisanya sebesar 82,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut :

$$R^2 = 0,173$$

$$\varepsilon_2 = \sqrt{(1 - 0,173)} = 0,909$$

Persamaan struktural 2, digunakan untuk melihat pengaruh motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari hasil pengujian dibawah ini :

Tabel 4. Model ANOVA Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,845	2	54,822	3,040	,037 ^b
	Residual	1976,362	113	17,390		
	Total	2086,207	115			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar $0,037 \leq 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X). pengembangan karir (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh secara partial motivasi (X), pengembangan karir (Z), terhadap kepuasan kerja (Y)

Pengujian data untuk mengetahui pengaruh parsial variabel motivasi (X), pengembangan karir (Z), terhadap kepuasan kerja (Y) dalam persamaan struktural 2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Nilai standart coefficients motivasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,662	3,631		8,720	,000
	Motivasi	,161	,114	,147	1,413	,040
	Pengembangan Karir	,119	,103	,120	1,153	,031

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: data diolah (2021)

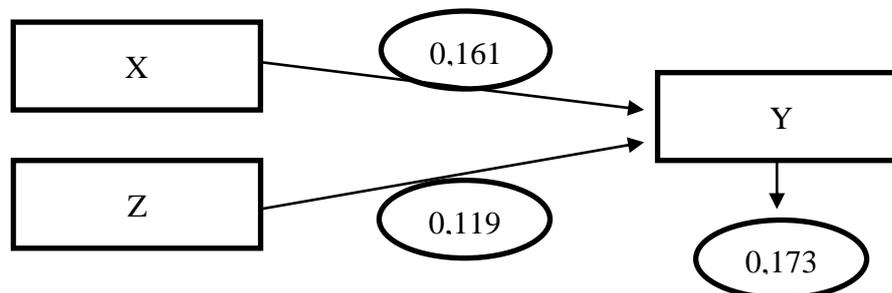
Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 5, dimana nilai sig pada variabel motivasi sebesar $0,040 < 0,05$, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5 dimana nilai sig pada variabel disiplin sebesar $0,031 < 0,05$, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis jalur baik secara simultan dan partial pada sub-struktural 2, dapat digambarkan model sebagai berikut :



Gambar 4. Persamaan struktural 2

Berdasarkan diagram pada gambar 4, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dapat dikemukakan pada persamaan struktural 2 sebagai berikut :

$$Y = P_2X + P_3Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,161X + 0,119Z + 0,173$$

Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan Struktural 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan struktur 1 dan 2 maka akhirnya dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

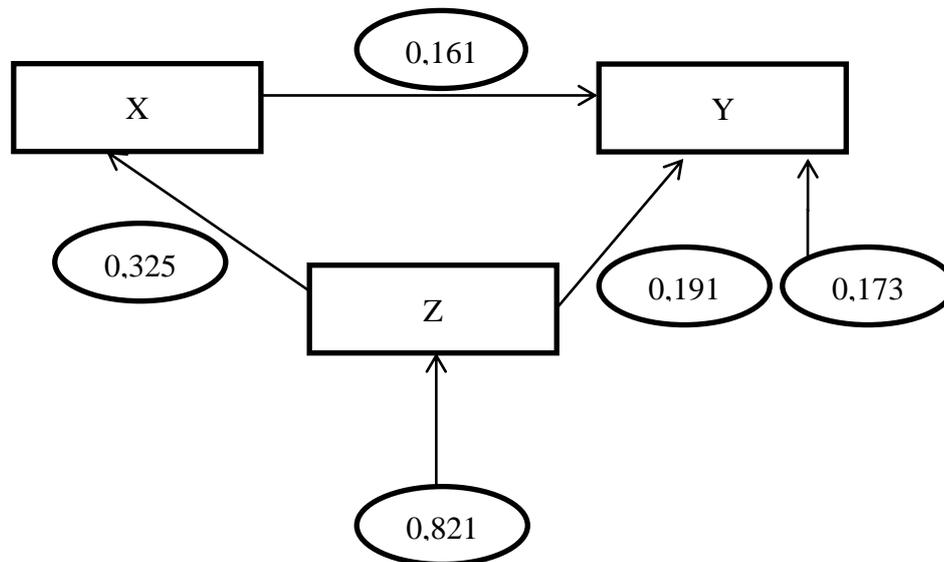
$$\text{Persamaan Struktural 1 : } Z = P_1X + \varepsilon_1$$

$$Z = 0,325X + 0,821$$

$$\text{Persamaan Struktural 2 : } Z = P_2X + P_3Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,161X + 0,119Z + 0,173$$

Gambar dari model persamaan struktur 1 dan 2 pada analisis data diatas, maka dapat dikemukakan dalam gambar berikut :



Gambar 5. Persamaan stuktural 1 dan 2

Dari gambar di atas dapat dilihat pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) variabel yang diteliti atau dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengaruh langsung (*direct effect*)

Pengaruh langsung antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir dengan nilai beta sebesar 0,325.
- Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, dengan nilai beta sebesar 0,161
- Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta sebesar 0,821

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Unrtuk menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti atau dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja (Y) melalui disiplin (Z), dengan nilai beta sebesar $0,161 \times 0,191 = 0,0306$

Pengaruh total (*total effect*)

Pengaruh total diantara variabel yang diteliti dapat dilihat sebagai berikut :

- Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karir, dengan nilai beta sebesar $0,161 + 0,0306 = 0,493$

Adapun rangkuman hasil analisis jalur untuk pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

- Adapun pengaruh langsung motivasi terhadap pengembangan karir adalah sebesar 0,325.
- Adapun pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,161.

- c. Adapun pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,191.
- d. Adapun pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin adalah sebesar $0,325 \times 0,161 = 0,052$
- e. Adapun pengaruh total motivasi terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karir adalah sebesar $0,325 + 0,052 = 0,377$
- f. Adapun pengaruh simultan motivasi dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,0306.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh orang lain, lingkungan atau dirinya sendiri. Pada dasarnya motivasi dalam bekerja mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil pekerjaan yang baik harus didukung dengan pengembangan karir yang baik. Karyawan tidak akan mendapatkan kesempatan pengembangan karir yang baik jika perusahaan tidak memberikan motivasi kepada karyawannya (Sondang, 2005). Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, Firdaus, & Rinda, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Pengembangan karir yang baik dan sistematis serta terbuka yang dilakukan oleh perusahaan akan menyebabkan kepuasan kerja bagi karyawan, hal ini dikarenakan dengan adanya pengembangan karir karyawan yakin bahwa jika dia bekerja dengan baik, maka karirnya akan meningkat. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Rulianti & Nurlilah, 2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Jumiyati, 2019), hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2006). Perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus memperhatikan faktor yang mendorong karyawan agar bekerja dengan produktif, salah satunya dengan motivasi karyawan. Dengan meningkatkan motivasi karyawan, maka karyawan akan merasa senang dan tidak terpaksa dalam bekerja serta mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhajir, 2019) dan (Tarigan,

2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tingginya motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir

Motivasi memiliki peranan penting dalam memberikan kepuasan kerja karyawan. Dengan motivasi yang baik yang diberikan oleh perusahaan maka seseorang akan merasa dihargai, sehingga menjadi senang dalam melakukan pekerjaannya. Pengembangan karir merupakan salah satu bentuk kebijakan yang diberikan oleh perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam mengembangkan karirnya di Perusahaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari motivasi terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karir. Hal ini terjadi dikarenakan pengembangan karir merupakan salah satu indikator yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Secara simultan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti, 2017) dan (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja; pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja; pengembangan karir menjadi mediasi pada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, serta secara simultan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Jumiyati, Y. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Kimia Farma (PERSERO) TBK Jakarta. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(4), 1689–1699.
- Lasut, D. Y., & Tewal, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulut Go. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20998>
- Lisdiani, V., & Ngatno. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. 1–8.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Sepuluh). Yogyakarta: ANDI.
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra

- Alami Gresik). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.448>
- Muni, A., Nurhayati, T., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 261. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i3.1146>
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari, V. W., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 141. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3842>
- Sondang, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.
- Wijayanti, I. R. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Inka (Persero) Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(September), 9–16.