

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi Motivasi Kerja pada PT Tenma Indonesia

Erina Rulianti

Universitas Pelita Bangsa

erina.rulianti@pelitabangsa.ac.id

Mega Nurlilah

Universitas Pelita Bangsa

Meganurlilah14@gmail.com

Abstract *The purpose of this study is to determine whether there is an effect of career development on job satisfaction mediated by work motivation. The object of research at PT Tenma Indonesia Surya Cipta Karawang Industrial Estate. The research was conducted using quantitative methods with SEM Smart PLS software as an analysis tool. The number of samples obtained by sampling technique with saturated samples amounted to 92 respondents. Data collection was carried out using Google form in filling out online surveys. The data analysis method used is the R-square test, Bootstrapping, Path Coefficient, and Specific indirect effects. The results of this study indicate that career development has an effect on job satisfaction, career development has a positive and significant influence on work motivation, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation can have a positive influence in mediating the relationship between career development and job satisfaction in employees. PT Tenma Indonesia.*

Keywords *career development, work motivation, and job satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan fondasi penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola dan kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkeyakinan bahwa karyawan merupakan aset utama yang harus dikelola dengan baik dalam suatu organisasi, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memiliki arti strategis yang lebih besar bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Yuniarsih Tjutju, 2011). Organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan, menginginkan karyawannya meningkatkan produktivitas. Organisasi merupakan sebuah wadah bagi beberapa orang untuk melakukan kerjasama dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut (Pratiwi, 2018)

Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, maka untuk mencapai hasil yang diinginkan diperlukan sikap kerja yang positif dari karyawan. Oleh karena itu, organisasi diharapkan menyadari dan menciptakan sistem manajemen yang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Pihak organisasi maupun pekerja saling memperhatikan hak dan kewajiban sehingga terjalin hubungan yang baik diantaranya (Gunawan, 2015). Hal ini dapat dilihat dari sikap kerja karyawan bahwa kepuasan kerja adalah

positif, dan sikap kerja karyawan merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan. Menurut sistem nilai yang berlaku pada dirinya, setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Karyawan membutuhkan rasa aman, kepuasan atau kesenangan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya tidak mau mengundurkan diri (Sapila, 2013). Jika orang berpikir bahwa pekerjaannya memenuhi harapan, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja tidak lepas dari motivasi kerja, jika harapannya terpenuhi, maka dia akan merasa puas. Hal tersebut didukung oleh temuan Nugroho (2012) dan Sapilac (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Esthi (2020) karyawan bersedia melakukan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dan syarat utama tersebut adalah untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhan pribadi. Umumnya individu yang dibutuhkan oleh organisasi adalah individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi merasa senang dan puas dalam bekerja (Ekhsan, 2019). Karyawan yang termotivasi akan melakukan yang terbaik untuk mencapai prestasi terbesar dengan antusiasme terbesar, dan bersedia bekerja keras untuk mengembangkan tanggung jawab dan diri mereka sendiri.

Masyarakat akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, dan berusaha mencari, menemukan dan menciptakan peluang agar mereka dapat menggunakan kemampuannya untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya motivasi kerja seseorang lebih pasif dan cenderung menunggu upaya atau usulan dari lingkungan. Ia hanya ingin bekerja saat didorong dan dipaksa bekerja. Salah satu teori tentang motivasi adalah teori dua faktor atau dikenal juga dengan teori motivasi higienis yang dikemukakan oleh Herzberg. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan, sehingga menimbulkan rasa puas saat melakukan pekerjaan (Dwi Nugroho & Kunartinah, 2012).

Pengembangan karir dalam organisasi dapat semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan, menjadikan mereka semakin sukses, dan memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan. Alasannya, jika pengembangan karir perusahaan yang ada sudah ada dan dapat diimplementasikan dengan jelas, maka seseorang akan termotivasi (Ekayadi, 2009). Jika sebuah organisasi ingin tetap eksis dalam dunia bisnis yang terus menerus mengalami, maka harus selalu mengembangkan sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia internal yang dilaksanakan dengan baik akan menghasilkan hasil yang lebih baik daripada yang direkrut secara terburu-buru dari luar. Sasaran penelitian ini adalah PT Tenma Indonesia yang berlokasi di Kawasan Industri Surya Cipta Karawang di Indonesia. PT Tenma Indonesia adalah perusahaan penanaman modal asing (PMA) Jepang yang bergerak di bidang produksi berbagai cetakan plastik dan suku cadang cetakan. PT Tenma Indonesia memiliki masalah dengan kepuasan kerja. Apabila masalah ini terus berlanjut maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kepuasan karyawan bertujuan agar karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang sekaligus mencapai produktivitas tinggi yang diharapkan perusahaan.

Salah satu pengembangan karir PT Tenma Indonesia adalah dengan melakukan evaluasi prestasi kerja yang dilakukan setahun sekali, namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, pelaksanaannya bukan dengan cara terbaik karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karyawan yang unggul dibedakan berdasarkan karyawan yang berbeda. Permasalahan di PT. Tenma Indonesia dalam kepuasan kerja tergolong ke dalam

kepuasan finansial. Penerimaan rapelan gaji karyawan tidak tepat waktu. Menurunnya kepuasan kerja dapat dilihat dari absensi karyawan, masih adanya karyawan yang tidak hadir baik izin maupun sakit dan tingginya tingkat keterlambatan karyawan pada jam kantor yang telah ditetapkan. Selain itu, masih banyak karyawan yang memanfaatkan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mendapatkan *double job*.

Berikut Tabel 1. menunjukkan perincian data keterlambatan karyawan dari tahun 2018-2019 pada PT Tenma Indonesia Surya Cipta karawang :

Tabel 1. Perincian data keterlambatan karyawan pada tahun 2018-2019 pada PT Tenma Indonesia Surya Cipta karawang

Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (JKa)	Jumlah Keterlambatan (JKe)	Presentase $\frac{JKe}{JHK \times JKa} \times 100\%$
Triwulan I	64	74	55	1.16
Triwulan II	65	74	52	1.08
Triwulan III	66	74	58	1.18
Triwulan IV	64	74	69	1.45
Triwulan I	65	74	45	0.93
Triwulan II	65	74	57	1.18
Triwulan III	65	74	68	1.41
Triwulan IV	65	74	57	1.18

Sumber :

Diolah dari data primer rekapitulasi absensi PT. Tenma Indonesia Surya Cipta karawang.

Berdasarkan data tabel 1, dapat di ketahui bahwa jumlah keterlambatan karyawan pada tahun 2018 dari mulai Triwulan I sampai dengan Triwulan IV mengalami kenaikan, kemudian turun pada awal Triwulan I 2019 dan kembali naik sampai Triwulan III 2019. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa PT. Tenma Indonesia mengalami masalah dalam hal kepuasan kerja. Kinerja karyawan akan menurun apabila permasalahan ini diabaikan. Tujuan dari kepuasan karyawan adalah agar karyawan dapat mencapai produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang dalam pencapaian target perusahaan. Pengembangan karir PT Tenma Indonesia salah satunya adalah melakukan penilaian prestasi kerja yang di lakukan setiap setahun sekali, namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya belum optimal karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di mana atasan seringkali membeda bedakan karyawan dalam melakukan prestasi kerja sehingga karyawan malas bekerja dan seringkali tidak mematuhi perintah atasan, hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Berdasarkan fenomena yang telah disampaikan, maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah, apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh motivasi kerja. Hasil penelitian ini harapannya dapat

berguna sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen khususnya dan pihak lain yang tertarik kajian pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

II. LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja

Sunyoto (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang sama. Menurut sistem nilai yang berlaku pada dirinya, setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang melibatkan penyesuaian kesehatan karyawan terhadap kondisi dan kondisi kerja, termasuk gaji, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Kepuasan kerja yang diterima secara umum ada tiga dimensi. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja dapat dilihat dan diprediksi. Kedua, kepuasan kerja biasanya bergantung pada seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melebihi harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait. Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap usaha mencapai tujuan perusahaan (Mathis, 2011)

Pengembangan karir

Pengembangan karir pada dasarnya ditujukan untuk pengembangan organisasi / perusahaan untuk memenuhi tantangan bisnis masa depan. Sumber daya manusia yang tidak kompetitif, organisasi akan mengalami kemunduran dan pada akhirnya akan tersingkir karena ketidakmampuannya menghadapi pesaing. Kondisi tersebut menuntut organisasi / perusahaan untuk mengembangkan karir bagi karyawannya yang harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Sebelumnya, definisi pekerjaan itu sendiri perlu dipahami terlebih dahulu. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi terkait peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Kumalasari *et al.*, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2016), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Cruz (2011) mengemukakan pandangan lain untuk menjelaskan pengembangan karir yang dapat diartikan sebagai upaya formal dan berkelanjutan yang difokuskan pada pembinaan karyawan yang lebih baik.

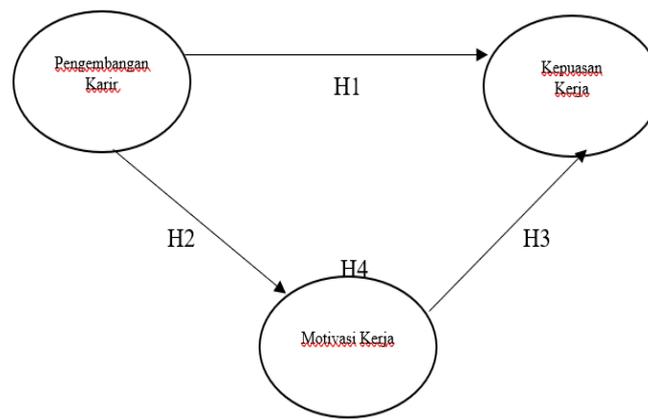
Motivasi kerja

Banyak karyawan dalam organisasi adalah masyarakat mandiri dengan karakteristiknya sendiri. Suasana psikologis / internal karyawan sebagai individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh besar terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Motivasi karyawan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Pentingnya motivasi adalah menimbulkan, membimbing dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Parashakti (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat merangsang atau meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai kondisi yang memengaruhi, membimbing, dan memelihara perilaku terkait pekerjaan. Menurut McCormick (2015) motivasi kerja seorang karyawan dapat tumbuh sendiri, atau perlu dimotivasi dan didorong oleh pimpinan / manajer. Inilah sebabnya seseorang menunjukkan

perbedaan dalam menangani situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Pengembangan Hipotetis

Berdasarkan landasan teori dan review penelitian terdahulu yang telah di paparkan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Fokus penelitian ini adalah pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran, seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Design Penelitian

Hipotesis yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H4 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang di mediasi motivasi kerja

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Tenma Indonesia Surya Cipta Karawang. Populasi dan sampelnya seluruh karyawan bagian pengecatan PT. Tenma Indonesia Surya Cipta Karawang sebanyak 92 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui survei kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural Smart PLS. Metode analisis data yang digunakan adalah uji R-square, metode bootstrap, koefisien jalur dan pengaruh tidak langsung.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk. Composite reability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran

yaitu internal consistency dan cronbach's alpha (Ghozali, 2006). Berikut adalah tabel nilai Composite reability dan cronbach's alpha :

Tabel 1. Nilai Composite Reability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pengembangan Karir	0.798	0.869
Kepuasan Kerja	0.839	0.880
Motivasi Kerja	0.795	0.860

Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai Composite Reliability diatas 0,7 dan nilai Cronbach's Alpha diatas 0.6 (Ghozali, 2008). Berdasar tabel nilai composite reability dan cronbach's alpha penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Pengujian Model Struktural

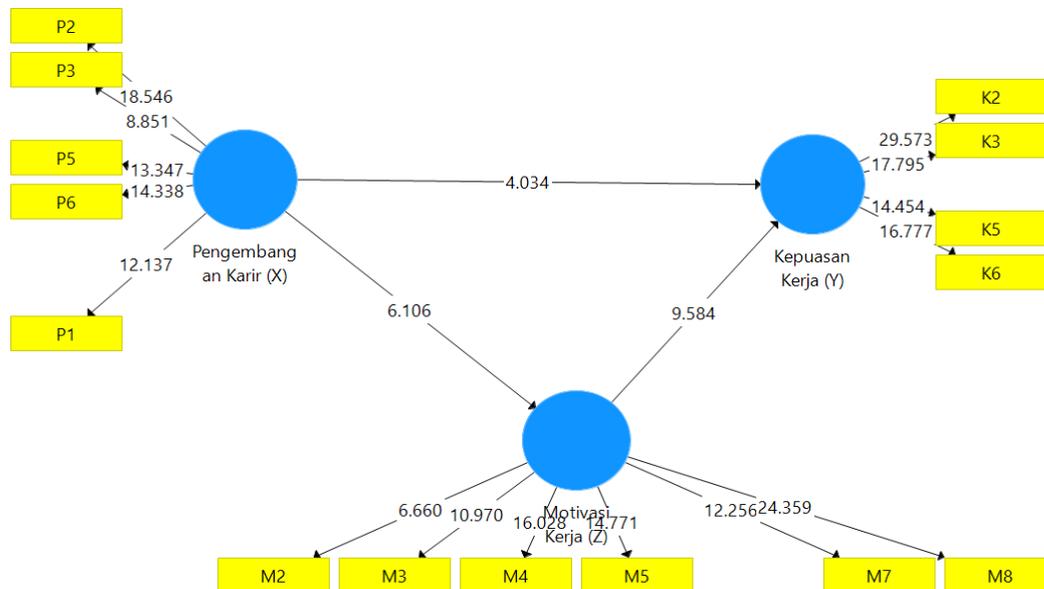
Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat nilai *R-square*. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan setelah model hubungan yang dibangun dalam riset ini sesuai dengan data hasil observasi dan kesesuaian model secara keseluruhan (*goodness of fit model*). Berikut adalah tabel *R-square* dalam penelitian ini :

Tabel 2. R-square

	<i>R-square</i>
Kepuasan Kerja	0.676
Motivasi Kerja	0.269

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel ini adalah nilai R-square yang dihasilkan oleh model kepuasan kerja adalah 0.676 yang artinya variable dalam pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 67.6% sedangkan 32.4% dipengaruhi oleh pengaruh variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini. Model variabel motivasi kerja dengan nilai R-square sebesar 0,269 yang berarti variabilitas struktur motivasi kerja dengan variabel terikat pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 26,9%, sedangkan 73,1% dipengaruhi oleh variable lain yang belum diuji dalam penelitian ini.

Setelah pengujian determinasi, maka dilakukan analisa jalur untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen dengan melakukan analisa *bootstrapping* untuk mendapatkan prediksi dari hasil analisa jalur pada model penelitian ini. Berikut ini adalah gambar analisis jalur dengan analisis bootstrapping.



Gambar 1. Bootstrapping

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variabel yang diuji dapat dilihat dari hasil olah data melalui *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effect* yang menjelaskan nilai koefisien nilai *T value* dan *P value* untuk menjadi acuan hubungan sebab akibat pada model ini. Berikut adalah tabel *Path Coefficient* yang dapat menjelaskan pengaruh langsung antar variabel yang diuji :

Tabel 3. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengembangan Karir -> Kepuasan kerja	0.621	0.626	0.065	9.584	0.000
Pengembangan Karir-> Motivasi Kerja	0.306	0.302	0.076	4.034	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.519	0.534	0.085	6.106	0.000

Hasil pengujian pada hipotesis pertama (**H1**) dapat kita lihat pada tabel *path coefficient* dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0.050 yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin positif dan signifikan penerapan pengembangan karir maka akan semakin positif dan signifikan pula kepuasan kerja. Temuan penelitian ini

sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Ekayadi, 2009)

Hasil pengujian pada hipotesis kedua (**H2**) dapat kita lihat pada tabel *path coefficient* dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0.050 yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin positif dan signifikan penerapan pengembangan karir maka akan semakin positif dan signifikan pula motivasi kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja (Haryani, 2013)

Hasil pengujian pada hipotesis ketiga (**H3**) dapat kita lihat pada tabel *path coefficient* dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0.050 yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin positif dan signifikan penerapan motivasi kerja maka akan semakin positif dan signifikan pula kepuasan kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Kartika & Kaihatu, 2010)

Untuk mengetahui pengaruh langsung antar variabel yang diuji pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 3 *Path Coefficient*, sedangkan untuk melihat pengaruh tidak langsung (mediasi) dalam penelitian ini dapat kita lihat pada tabel 4 *Specific Indirect Effect*. Berikut adalah tabel dari *Specific Indirect Effect* yang dapat menjelaskan pengaruh tidak langsung antar variabel yang diuji :

Tabel 4. Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Pengembangan Karir -> Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.322	0.334	0.061	5.258	0.000

Hasil pengujian hipotesis keempat (**H4**) dapat kita lihat pada tabel *path coefficient* dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0.050 yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Artinya variabel motivasi kerja dapat memediasi dampak pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi dampak pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (Lisdiani & Ngatno, 2017)

V. KESIMPULAN

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Tenma Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0.050. Pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja PT Tenma Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.000, nilai tersebut

lebih kecil dari nilai alpha 0.050. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Tenma Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0.050. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh motivasi kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0.050. Pengembangan karir, motivasi kerja harus lebih ditingkatkan, hal ini dikarenakan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. PT tenma Indonesia harus tetap mempertahankan dan juga meningkatkannya dengan memperhatikan beberapa aspek indikator yang mempengaruhi pengembangan karir, dan motivasi kerja. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar kepuasan kerja meningkat dan tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pengembangan dengan menambah variabel lain yang belum diteliti dengan pengaruh langsung maupun tidak langsung. Selain itu penelitian ini masih perlu dikembangkan dengan menambah jumlah sample serta tidak terbatas pada satu perusahaan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cruz, C., Firfiray, S., & Gomez-Mejia, L. R. (2011). Socioemotional wealth and human resource management (HRM) in family-controlled firms. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Dwi Nugroho, A., & Kunartinah, K. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2).
- Ekayadi, S. (2009). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. *Rimbajati Citrakarya Ww. Gunadarma. Ac. Id/Library/Graduate/Economy/2009/Artikel_11205542. Pdf*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Esthi, R. B., & Ekhsan, M. (2020). The Effect of Millennial Intrinsic Value toward Employee Outcomes with Employee Benefit as Mediating Variable for Strengthening Indonesia's Startup Business. *Solid State Technology*, 63(2s).
- Ghozali, I. (2006). Structural Equation Medeling; Metode Alternatif dengan PLS. *Badan Penerbit Undip. Semarang*.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. (2015). Perilaku Organisasi. *Gramedia. Jakarta*.
- Haryani, P. Y. (2013). Korelasi antara Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja dan Keinginan Untuk Pensiun Dini. *Buletin Studi Ekonomi*.

-
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), pp-100.
- Kumalasari, D. K., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2015). Hubungan antara tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja dengan pengembangan karir pada pegawai pt andalan multi kencana jakarta. *Wacana*, 7(2).
- Lisdiani, V., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 105–112.
- Mathis, R. L. (2011). Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- McCormick, M., Bielefeldt, A. R., Swan, C. W., & Paterson, K. G. (2015). Assessing students' motivation to engage in sustainable engineering. *International Journal of Sustainability in Higher Education*.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 653–660.
- Pratiwi, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pt. Admiral Lines Belawan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 42–48.
- Sapila, E. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*. Universitas Negeri Padang.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Yuniarsih Tjutju, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta. Bandung.