

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu

Kiki Fatmala*, Pitri Yani, Zulkarnaen Nasution

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Jalan Sisingamangaraja No.126, Bakaran Batu, Kec. Rantau Sel., Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: kikif6427@gmail.com

Submitted: 20/02/2022; Accepted: 17/06/2022; Published: 30/06/2022

Abstrak—Kepuasan kerja akan tercipta jika kompensasi yang didapat bisa mencukupi keperluan pegawai secara maksimal. Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam menjaga sikap profesional pegawai dimana merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa dimana pegawai bekerja. Penelitian ini mengamati Fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu terhadap kinerja kerja pegawai masih belum optimal. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan (uji F) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu, dengan nilai f_{hitung} sebesar 12,808 sedangkan f_{tabel} 3,20 (f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel}). Hasil penelitian menunjukkan pengembangan Karir dan Motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Motivasi; Kepuasan Kerja; Labuhanbatu

Abstract—Job satisfaction will be created if the compensation obtained can meet the needs of employees to the fullest. Compensation is one of the important things in maintaining the professional attitude of employees which is something that employees receive as a substitute for service contributions where employees work. This study observes the phenomenon that occurs at the Labuhanbatu Regency Transportation Service on the work performance of employees is still not optimal. Simultaneous hypothesis testing results (F test) show that Career Development (X1), Work Motivation (X2) have a positive and significant effect on Job Satisfaction at the Labuhanbatu Regency Transportation Office, with an f_{count} of 12.808 while f_{table} 3.20 (f_{count} is greater from f_{table}). The results showed that career development and work motivation simultaneously (simultaneously) had an effect on job satisfaction for employees of the Labuhanbatu Regency Transportation Service.

Keywords: Career Development; Motivation; Job satisfaction; Labuhanbatu

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara atau sering disingkat dengan ASN merupakan garda terdepan yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat, Aparatur Sipil Negara harus memiliki kredibilitas yang maksimal guna menunjang kinerja di instansi pemerintahan terkhususnya di dinas perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Dinas perhubungan Kabupaten Labuhanbatu atau yang dikenal dulunya sebagai Direktorat Jendral (Dirjen) Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu merupakan Instansi Pemerintah daerah yang bergerak di Bidang perhubungan, baik itu perhubungan darat, laut, maupun udara. Dari banyaknya kesibukan tersebut maka dinas perhubungan Kabupaten Labuhanbatu harus memiliki pegawai yang berkompeten serta berpengalaman dalam bidang perhubungan, hal tersebut dilakukan agar untuk menjaga pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Salah satu cara untuk menjaga pegawai agar tetap memiliki kredibilitas yang tinggi ialah dengan adanya pengembangan karir.

Menurut Fauzi M. dan Wakhidah N (Fauzi & Wakhidah, 2020) pengembangan karir merupakan suatu cara mengubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, kemudian menurut Syitah S. dan U. Nasir (Syifa Umra Syitah & Nasir, 2019) mengemukakan bahwa pengembangan karir memperlihatkan tahapan dan aktivitas dalam mempersiapkan seorang pegawai untuk kedudukan dalam organisasi yang akan datang. Definisi adalah proses organisasi dalam rangka melakukan perubahan status atau bernaung di dalam organisasi tersebut (Permata Sari & Candra, 2020). Definisi lain pengembangan karir adalah aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi dan pencapaian karir seseorang (Kudsi, Riadi, & AS, 2018).

Dari hasil observasi yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu terdapat beberapa informasi bahwasanya Pengembangan karir di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu dinyatakan baik dan dapat diperoleh berdasarkan pendidikan formal yang dimiliki, pengalaman kerja yang dilalui, prestasi kerja yang didapat, keterampilan kerja yang dilaksanakan pegawai serta produktivitas kerja yang telah diselesaikan. Dari beberapa tahapan yang dilalui pegawai tersebut maka akan menjadi motivasi bagi pegawai untuk lebih memaksimalkan kinerjanya terhadap pelayanan publik kepada masyarakat.

Zulkarnaen (Zulkarnaen, Fitriani, & Widia, 2018) mengemukakan beberapa faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang berarti. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang yang menimbulkan kepuasan kerja pegawai. pegawai yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Dikarenakan manajemen sumber daya manusia adalah satu garda terdepan dalam melakukan pelayanan dan pelatihan bagi calon pekerja yang akan bekerja di instansi pemerintah. Guna untuk tetap menjaga sikap keprofesionalan suatu pegawai dalam melatih calon pekerja maka Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Labuhanbatu harus diperhatikan kebutuhan pegawai terutama dibidang kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja akan tercipta jika kompensasi yang didapat bisa mencukupi keperluan pegawai secara maksimal (Sunarta, 2019). Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam menjaga sikap profesional pegawai, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pegawai dalam instansi tempat dimana pegawai bekerja (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018). Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja para pegawainya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya pegawainya akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran instansi (Agustina, Kusjono, & Suprianto, 2021).

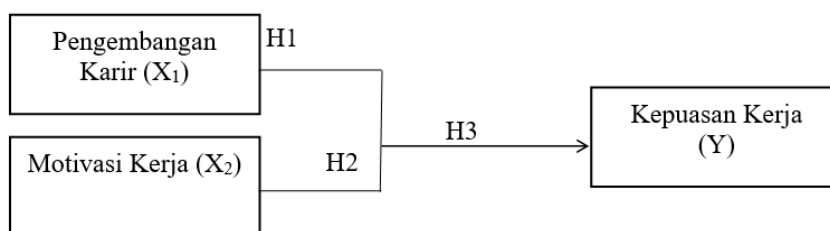
Selain itu, ada juga kepuasan kerja yang mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting agar mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif (Anwar, 2021). Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2011) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian terkait kepuasan kerja pegawai pernah dilakukan pada Kantor Camat Kota Administrasi Jakarta Barat (Sanni, Norita, & Isrial, 2021). Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan kualitas kehidupan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh. Sedangkan penelitian lain terhadap pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Krisdayani dan Firmansyah Kusumayadi, 2021).

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2009, 2016). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

H3: Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Waktu penelitian yang akan peneliti gunakan yaitu diperkirakan bulan Januari 2022 sampai dengan April 2022. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 50 orang. Tujuan pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum dilakukan pengumpulan data.

2.4 Uji Validitas

Pengujian validitas dan Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for Windows. Pengolahan dalam penelitian ini terdiri statistik deskriptif dan Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji secara parsial (uji t) yaitu Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima atau H_a ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak atau H_a diterima, dengan taraf tingkat signifikansi di bawah 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Pengolahan data statistik deskriptif dan Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for Windows (Sugiyono, 2016).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variable	Test Validity	Test Reliability	Result
Pengembangan Karir (X ₁)			
Prestasi kerja	0,803		Valid
Eksposur	0,861		Valid
Jaringan kerja	0,812	0,795	Valid Reliable
Pembimbing dan sponsor	0,598		Valid
Pengalaman internasional	0,723		Valid
Motivasi Kerja (X ₂)			
Kebutuhan untuk berprestasi	0,852		Valid
Target kerja	0,812		Valid
Kebutuhan memperluas pergaulan	0,458	0,723	Valid Reliable
Komunikasi	0,686		
Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	0,698		
Kepuasan Kerja (Y)			
Isi pekerjaan	0,390		Valid
Supervisi	0,803		Valid
Organisasi dan manajemen	0,616	0,743	Valid Reliable
Kesempatan untuk maju	0,682		
Gaji atau insentif	0,574		

Dari tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0.05) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid serta dari tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.60 (a > 0.60), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X₁, X₂ dan Y adalah reliabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Deskriptif Data Responden

Pengelompokan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia responden, pendidikan responden, lama bekerja responden ialah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	30	75%
		Perempuan	10	25%
		Total	40	100%
2	Usia Responden	20-29 tahun	18	45%
		30-39 tahun	20	50%
		40-49 tahun	2	5 %
		Total	40	100%
3	Pendidikan Responden	SMA	5	16%
		Diploma	10	34%
		Sarjana	15	50%
4	Lama Bekerja Responden	Total	40	100%
		1-3 Tahun	24	60%
		4-6 Tahun	16	40%

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu yang menjadi pegawai yang diambil sebagai responden. Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden atau sebesar 75% sedangkan perempuan sebanyak 10 responden atau sebesar 25%. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang berumur 20-39 tahun sebanyak 18 responden atau 45% dari jumlah sampel, yang memiliki umur 30-39 tahun terdapat 20 responden atau 50%, yang memiliki umur 40-49 tahun terdapat 2 responden atau 5%.

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, menunjukkan sebagian besar latar belakang pendidikan yang dimiliki para pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu sebagian besar SMA 5 orang atau 16%, Diploma 10 orang atau 34% dan sarjana sebanyak 15 orang atau 50%. Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, menunjukkan sebagian besar Lama Bekerja Responden yang dimiliki para pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu yang sebagian besar 1-3 tahun 24 orang atau 60%, dan 4-6 tahun sebanyak 16 orang atau 40%.

3.2 Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji T

Uji T pada dasarnya memiliki tujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual/parsial dalam menerangkan variabel independen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan dan penolakan hipotesis akan dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika nilai $\text{sig} \leq \alpha$ (0.05) dan $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$, maka hipotesis diterima.

b. Jika nilai $\text{sig} \geq \alpha$ (0.05) dan $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$, maka hipotesis ditolak.

Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (df) adalah $df = n - k = 50 - 3 = 47$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Hasil uji t parsial dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.093	2.620		2.325	.024		
Pengembangan Karir	.388	.102	.469	3.821	.000	.915	1.093
Motivasi Kerja	.272	.132	.253	2.059	.045	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, diketahui bahwa uji hipotesis dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengembangan Karir secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independen pengembangan karir sebesar 0.000 ($\text{sig} < 0,05$) dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,821 > 1,677$, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0.246 menunjukkan arah positif artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independen motivasi kerja sebesar 0.045 ($\text{sig} < 0,05$) dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,059 > 1,677$, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0.282 menunjukkan arah positif artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F

Uji F juga digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat, dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 5%. Apabila tingkat uji F lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Ketentuan penerima atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai probabilitas (F-statistic) $> 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan/bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Jika nilai probabilitas (F-statistic) $\leq 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka pengawasan, disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja secara simultan/bersamaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai f_{tabel} pada tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas df_1 ($3 - 1 = 2$) dan df_2 ($50 - 3 = 47$). Maka F_{tabel} yang digunakan adalah nilai $F(2:47) = 3,20$. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	116.586	2	58.293	12.808	.000 ^b
Residual	213.914	47	4.551		
Total	330.500	49			

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
a. Dependent Variable: kepuasan kerja					
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, pengembangan karir					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, dapat diketahui bahwa uji hipotesis pada uji F sebagai berikut:

- Pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.
- Berdasarkan hasil uji ANOVA (Analysis of Variance) pada tabel, diketahui bahwa uji F memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 12,808 > 3,20. Artinya model regresi yang diestimasi mampu digunakan untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja dengan kata lain secara simultan atau secara bersamaan variabel bebas Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) merupakan suatu cara untuk menguji seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin besar variasi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.594 ^a	.353	.325	2.13339	
a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, pengembangan karir					

Berdasarkan tabel 5 yang tertera diatas, maka dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* pada penelitian sebesar 0.325 atau jika dipersenkan menjadi 32,5%, yang menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Pengembangan Karir (X₁) dan motivasi kerja (X₂) sebesar 32,5 persen sedangkan sisanya sebesar 67,5 persen (100 – 67,5 persen).

3.3 Pembahasan

- Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengembangan karir yang lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu, dimana nilai $t_{hitung} (3,821) > t_{tabel} (1,677)$ dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Artinya jika pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dalam memberikan dorongan terhadap pegawai supaya mereka lebih maksimal dalam bekerja, maka dari itu perlu adanya sistem pengembangan karir yang didapatkan pegawai.
- Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu, dimana nilai $t_{hitung} (2,059) > t_{tabel} (1,677)$ dengan taraf signifikan 0,045 < 0,05. Artinya jika motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dalam memberikan dorongan terhadap pegawai supaya mereka lebih maksimal dalam bekerja, maka dari itu perlu adanya komunikasi antara pimpinan dan karyawan.
- Berdasarkan uji hipotesis secara serempak (Uji F) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu, dimana nilai $F_{hitung} (12,808) > F_{tabel} (3,20)$ dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan semakin baik pengembangan karir dan motivasi kerja maka kepuasan kerja akan semakin baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Pengembangan Karir dan Motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

REFERENCES

- Agustina, P., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9465>
- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(1). <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Krisdayani dan Firmansyah Kusumayadi. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA BIMA. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 2(2). <https://doi.org/10.36312/jcm.v2i2.391>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 9(2). <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i3.102>
- Sanni, M. I., Norita, S., & Isrial, I. (2021). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.33050/jmari.v2i2.1658>
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta. *Metode Penelitian Bisnis.*, 129.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif dan R & D) Alfabeta. Bandung. *Metode Penelitian Bisnis*.
- Sunarta, S. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 16(2). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Syifa Umra Syitah, & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3).
- Zulkamaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ALVA KARYA PERKASA BANDUNG. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1). <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>