

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN *MOTIVATION* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI *JOB SATISFACTION*
(Studi Pada PT X yang terdapat di Surabaya)**

Ahmad Masuly Afandy
Universitas Negeri Surabaya

Correspondence		
Email: ahmad.19121@mhs.unesa.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 29 Juli 2024	Accepted: 4 Agustus 2024	Published: 5 Agustus 2024

Abstract

PT X is a company engaged in power generation, telecommunications, finance, maintenance services, and distribution of electric power. As one of the instruments in development, PT X continues to develop its power and quality to be able to provide good services, for the government and the wider community. Until now, PT X has 11 subsidiaries spread throughout Indonesia. This study aims to find out and analyze the influence of career development and motivation on employee performance through job satisfaction at PT X. This research is a conclusive research with a quantitative approach. The sampling technique used a saturated sample with a total of 72 respondents of PT X employees. The statistical analysis used in this study is partial least square (PLS) with the help of smartPLS 4.0 software. The results of the study show that career development has no effect on employee performance. Motivation has no effect on employee performance. Career development does not have a positive and significant influence on job satisfaction. Motivation has a positive and significant influence on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance. Job satisfaction does not mediate the influence between career development and employee performance. Job satisfaction mediates the influence between motivation and employee performance.

Keywords: *career development; motivation; employee performance; job satisfaction*

Pendahuluan

Era Globalisasi saat ini semakin ditandai dengan tumbuhnya aktivitas komersial menimbulkan persaingan ketat di antara perusahaan dan terjadi karena adanya kemajuan informasi dan teknologi (Primanda & Azzuhri, 2018). Oleh karena itu, perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan di masa depan (Sihombing & Batoebara, 2019). Tujuan perusahaan dapat tercapai tergantung dari baik buruknya kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Triemiaty et al., 2019).

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang baik adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai (Goni et al., 2021). Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industri saat ini (Pragiwani et al., 2021).

Setiap perusahaan perlu senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya secara terus-menerus dan berkelanjutan karena setiap karyawan tersebut berperan penting dalam setiap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian berbagai strategi lintas fungsional dalam upaya untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan (Sugiono & Rachmawati, 2019).

Menurut Siagian (2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah pengembangan karir yang merupakan salah satu upaya perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat diwujudkan melalui adanya pemberian fasilitas pengembangan karir dan motivasi pada karyawan. Jika karyawan memiliki pengembangan karir dan motivasi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Susita et al., 2020).

Mondy (2008) mendefinisikan pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang secara langsung akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Untuk mendapatkan pengembangan karir yang diharapkan oleh karyawan maka pola pikir dan perencanaan karir yang telah disusun dapat digunakan untuk mempromosikan dirinya dalam mengembangkan karirnya (Utama et al., 2021). Pengembangan karir pada suatu instansi dapat memberikan dukungan agar karyawan tetap memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan dapat memberikan dukungan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dengan semakin tepatnya pengembangan karir maka dengan sendirinya jaminan kepuasan kerja dapat secara maksimal dirasakan karyawan (Pradana, 2019). Berdasarkan pernyataan tersebut salah satu hal yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir (career development).

Umar (2015) menyatakan bahwa sistem pengembangan karir penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, mencegah penurunan kinerja, serta meningkatkan kualitas karyawan. Hubungan positif antara career development dan kinerja karyawan ini didukung oleh penelitian Setyabudi Pramono et al (2023) menemukan bahwa pengembangan karir mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pratama et al. (2022) menyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karir untuk karyawan akan membuat kualitas kinerja semakin bagus sehingga secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian oleh Hutagalung & Kasmir (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Prianggara (2020) juga menunjukkan perbedaan di mana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya untuk mencapai target kerja dengan motivasi kerja sebagai roda penggerak yang memengaruhi kinerja karyawan (Ma'ruf & Chair, 2020). Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif yang tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lain sehingga apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kinerjanya juga akan tinggi (Utama et al., 2021). Motivasi memiliki potensi untuk mendorong perilaku positif seseorang, sehingga motivasi karyawan yang tinggi berhubungan langsung dengan kinerja karyawan (Pristiyanti, 2016). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Pallawagau (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Julianry et al. (2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Hidayat (2021) juga menunjukkan hasil berbeda di mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan (Yuniati, 2016). Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan yang akan meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu adanya peningkatan kepuasan kerja dari masing-masing karyawan dengan mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Pradana, 2019). Ketidakpuasan kerja bagi karyawan mungkin tidak akan membuat mereka berhenti dari pekerjaannya, tetapi perasaan ketidakpuasan tersebut akan memberikan dampak bagi karyawan tentang mutu dari kinerja dan layanan yang mereka berikan sehingga kepuasan kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan (Ningsih & Rijanti, 2021).

Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian dari Wau & Purwanto (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang

terjadi melalui upaya bersama antara karyawan dan perusahaan. Namun penelitian oleh Fitri & Endratno (2021) menunjukkan hasil berbeda di mana kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fauziek & Yanuar (2021) juga menunjukkan hasil berbeda di mana kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis “Pengaruh *Career Development* dan *Motivation* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job satisfaction*”

Hipotesis

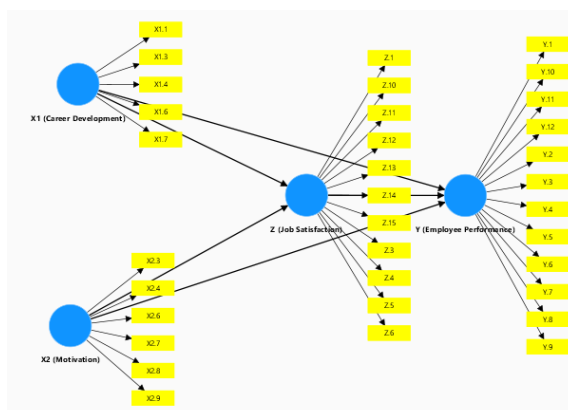
- H1 : *Career development* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan PT X
- H2 : *Motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan Pada PT X
- H3 : *Career development* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan Pada PT X
- H4 : *Motivation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT X
- H5 : *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan PT X
- H6 : *Career development* berpengaruh positif terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* pada karyawan PT X
- H7 : *Motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* pada karyawan PT X

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian konklusif (*conclusive research*) di mana penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis dengan formalitas dalam proses risetnya serta terstruktur (Malhotra, 2009). Jenis penelitian tersebut digunakan karena memiliki tujuan untuk mencari hasil apakah terdapat pengaruh *career development* dan *motivation* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* pada karyawan PT X. Dalam studi ini, sumber informasi primer di dapatkan melalui wawancara dan pembagian kuesioner kepada seluruh karyawan PT X. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT X yang berjumlah 72 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Suatu indikator penelitian akan dianggap valid apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7 di setiap instrumentnya (Hair et al., 2011). Namun, nilai *outer loading* sebesar 0,5 masih dianggap cukup memenuhi syarat (Ghozali, 2014).



Gambar 1. Konstruk Outer Model

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

Variabel	Composite reliability
Career Development	0.941
Motivation	0.883
Job Satisfaction	0.963
Employee Performance	0.949

Composite reliability dikatakan baik apabila nilainya diatas 0,70 (Ghozali, 2014). Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai composite reliability untuk semua variabel lebih besar dari 0,70. Maka variabel tersebut telah memenuhi composite reliability atau memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 2. Hasil Pengujian Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Career Development	0.921
Motivation	0.840
Job Satisfaction	0.958
Employee Performance	0.941

Nilai cornbach's alpha bisa dipakai jika lebih besar dari 0,60 (Siregar, 2014). Berdasarkan tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha berada diatas 0,60. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi cronbach's alpha atau memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 3. Hasil Pengujian R square

Variabel	R-Square
Employee Performance (Y)	0,620
Job Satisfaction (Z)	0,498

Nilai R-square variabel employee performance sebesar 0,620. Nilai R-Square ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk employee performance yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk career development dan motivation senilai 62,0% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Sedangkan nilai R-square variabel job satisfaction sebesar 0,498. Nilai R-Square ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk job satisfaction yang dapat

dijelaskan oleh variabilitas konstruk *career development* dan *motivation* senilai 49,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Tabel 4. Hasil Pengujian F square

Variabel	CD	M	EP	JS
Career Development			0,003	0,013
Motivation			0,002	0,585
Employee Performance				
Job Satisfaction			0,723	

Berdasarkan tabel 4.37, didapatkan pengaruh variabel *career development* terhadap variabel *employee performance* memiliki nilai F-Square sebesar 0.003. Dengan begitu, pengaruh variabel *career development* terhadap variabel *employee performance* tidak mempunyai effect size. Pengaruh variabel *career development* terhadap variabel *job satisfaction* memiliki nilai F-Square sebesar 0,013. Dengan begitu, pengaruh variabel *career development* terhadap variabel *job satisfaction* tidak mempunyai effect size. Pengaruh variabel *motivation* terhadap variabel *employee performance* memiliki nilai F-Square sebesar 0,02. Dengan begitu, pengaruh variabel *motivation* terhadap variabel *employee performance* tidak mempunyai effect size. Pengaruh variabel *motivation* terhadap variabel *job satisfaction* memiliki nilai F-Square sebesar 0,585. Dengan begitu, pengaruh variabel *motivation* terhadap variabel *job satisfaction* tidak mempunyai effect size yang besar. Pengaruh variabel *job satisfaction* terhadap variabel *employee performance* memiliki nilai F-Square sebesar 0.723. Dengan begitu, pengaruh variabel *job satisfaction* terhadap variabel *employee performance* mempunyai effect size yang besar.

Tabel 5. Uji Kausalitas

Hubungan antar variabel	Original Sample	T - Statistics	P Values	Kesimpulan
<i>Career Development</i> > <i>Employee Performance</i>	0.042	0.543	0.587	Hipotesis Ditolak
<i>Career Development</i> > <i>Job Satisfaction</i>	0.095	1.260	0.208	Hipotesis Ditolak
<i>Motivation</i> > <i>Employee Performance</i>	0.040	0.274	0.784	Hipotesis Ditolak
<i>Motivation</i> > <i>Job Satisfaction</i>	0.649	4.464	0.000	Hipotesis Diterima
<i>Job Satisfaction</i> > <i>Employee Performance</i>	0.739	4.801	0.000	Hipotesis Diterima

Besarnya nilai *t-statistics* pengaruh *career development* terhadap *employee performance* sebesar $0,543 < 1,96$ yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan pada *career development* terhadap *employee performance*. Sedangkan nilai koefisien estimate sebesar 0,042 bertanda positif. Koefisien tersebut memiliki tanda positif yang menggambarkan berbanding lurus yang artinya apabila semakin baik *career development* maka *employee performance* akan semakin baik pula, begitupun sebaliknya. Adapun besarnya nilai *t-statistics* pengaruh *career development* terhadap *job satisfaction* sebesar $1,260 < 1,96$. Ini menunjukkan

tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *career development* terhadap *job satisfaction* dengan nilai koefisien estimate yaitu sebesar 0,095. Koefisien tersebut memiliki tanda positif yang menggambarkan berbanding lurus yang artinya apabila semakin baik *career development* maka *job satisfaction* akan juga semakin baik pula, begitupun sebaliknya. Selanjutnya besarnya nilai *t-statistics* pengaruh *motivation* terhadap *employee performance* sebesar $0,274 < 1,96$. Ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *motivation* terhadap *employee performance* dengan nilai koefisien estimate sebesar 0,040 di mana nilai koefisien tersebut memiliki tanda positif yang artinya apabila semakin tinggi *motivation* maka *employee performance* juga semakin tinggi pula, begitupun sebaliknya. Makna positif menggambarkan berbanding lurus. Kemudian besarnya nilai *t-statistics* pengaruh *motivation* terhadap *job satisfaction* sebesar $4,464 > 1,96$. Ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *motivation* terhadap *job satisfaction* dengan nilai koefisien estimate sebesar 0,649 di mana nilai koefisien tersebut memiliki tanda positif yang artinya apabila semakin tinggi *motivation* maka *job satisfaction* juga semakin tinggi pula, begitupun sebaliknya. Makna positif menggambarkan berbanding lurus. Besar nilai *t-statistics* pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* sebesar $4,801 > 1,96$. Ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *motivation* terhadap *employee performance* dengan nilai koefisien estimate sebesar 0,739 di mana nilai koefisien tersebut memiliki tanda positif yang artinya apabila semakin tinggi *motivation* maka *employee performance* juga semakin tinggi pula, begitupun sebaliknya. Makna positif menggambarkan berbanding lurus.

Tabel 6. Hasil Indirect Effect

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan	Kesimpulan
<i>Career Development</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Employee Performance</i>	0,070	1.162	0,245	Tidak Signifikan	Hipotesis Ditolak
<i>Motivation</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Employee Performance</i>	0,479	3,766	0,000	Signifikan	Hipotesis Diterima

Sumber: Output SmartPLS 4.0

Melihat hasil pada tabel di atas, diketahui bahwa besaran pengaruh tidak langsung antara *career development* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction* memiliki besaran koefisien sebesar 0,070 dengan nilai *t*-statistik yang dihasilkan adalah sebesar 1.162 di mana nilai ini lebih kecil dari besaran nilai *t*-tabel yaitu sebesar 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dan *job satisfaction* tidak mampu menjadi variabel intervening untuk pengaruh antara *career development* terhadap *employee performance* pada karyawan PT X. Besaran pengaruh tidak langsung antara *motivation* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction* memiliki besaran koefisien sebesar 0,479 dengan nilai statistik yang dihasilkan adalah sebesar 3,766 di mana nilai ini lebih besar dari besaran nilai *t*-tabel yaitu sebesar 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan *job satisfaction* mampu menjadi variabel intervening untuk pengaruh antara *motivation* terhadap *employee performance* pada karyawan PT X.

Pembahasan

1. Pengaruh *Career Development* Terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian diketahui bahwa *career development* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal ini dapat diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* kurang dari t-hitung yaitu bernilai $0,543 < 1,96$ dengan nilai *original sample* 0,042 dan P value $0,587 > 0,05$ sehingga H1 ditolak. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Prianggara (2020) yang menyatakan bahwa *career development* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*.

2. Pengaruh *Motivation* Terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian diketahui bahwa *motivation* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal ini dapat diketahui dari nilai *t-statistics* yang lebih kecil dari t-hitung yaitu bernilai $0,274 < 1,96$ dengan nilai *original sample* sebesar 0,040 dan P Value $0,784 > 0,05$ sehingga H2 ditolak. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa *motivation* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*.

3. Pengaruh *Career Development* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian diketahui bahwa *career development* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat diketahui dari nilai *t-statistics* yang lebih kecil dari t-hitung yaitu bernilai $1,260 < 1,96$ dengan nilai *original sample* sebesar 0,095 dan P Value $0,208 > 0,05$ sehingga H3 ditolak. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadlani (2017) menyatakan bahwa *career development* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

4. Pengaruh *Motivation* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian diketahui bahwa *motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat diketahui dari nilai *t-statistics* yang lebih besar dari t-hitung yaitu bernilai $4,464 > 1,96$ dengan nilai *original sample* sebesar 0,649 dan P Value $0,000 < 0,05$ sehingga H4 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Utama et al. (2021) yang menyatakan bahwa *motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction*.

5. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Hasil dari pengujian diketahui bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini dapat diketahui dari nilai *t-statistics* yang lebih besar dari t-tabel yaitu bernilai $4,801 \leq 1,96$ dengan nilai *original sample* sebesar 0,786 dan P Value $0,000 < 0,05$ sehingga H5 diterima. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al. (2022) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memengaruhi *employee performance*.

6. Pengaruh *Career Development* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Hasil dari pengujian diketahui bahwa *job satisfaction* tidak mampu memediasi pengaruh antara *career development* terhadap *employee performance* sehingga H6 ditolak. Hal ini dapat diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* lebih dari t-hitung yaitu bernilai $1,162 < 1,96$ dengan nilai *original sampe* sebesar 0,070 dan P Value $0,245 > 0,05$ sehingga H6 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti

et al. (2020) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *career development* terhadap *employee performance*.

7. Pengaruh *Motivation* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Hasil dari pengujian diketahui bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh antara *motivation* terhadap *employee performance* sehingga H7 diterima. Hal ini dapat diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* lebih dari *t*-hitung yaitu bernilai $3,740 \geq 1,96$ dengan nilai *original sampe* sebesar 0,475 dan *P Value* $0,000 < 0,05$ sehingga H7 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al Hafizh & Hartono (2022) yang menyatakan *job satisfaction* memediasi pengaruh *motivation* terhadap *employee performance*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah ditulis diatas, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. *Career development* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT X.
2. *Motivation* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT X.
3. *Career development* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* pada PT X.
4. *Motivation* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* pada PT X.
5. *Job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *employee performance* pada PT X.
6. *Job satisfaction* tidak memediasi pengaruh antara *career development* terhadap *employee performance* pada PT X.
7. *Job satisfaction* mampu memediasi pengaruh antara *motivation* terhadap *employee performance* pada PT X.

Daftar Pustaka

- Al Hafizh, M., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen*, 01(04), 97–108. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Febrianti, N. T., Suharto, & Wachyudi. (2020). the Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 4). Badan Penerbit Universitas.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2). <https://doi.org/10.2753/MTP1069-0A6679190202>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Malhotra, N. K. (2009). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan Edisi Keempat Jilid I* (4th ed.). PT. Indeks.
- Pratama, R. S., Maschasin, & Aulia, A. F. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada BPJS Kesehatan Kedeputusan Wilayah Sumbagteng Jambi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 49–58.
- Prianggara, R. (2020). Pengaruh pengembangan karir, insentif dan stress kerja terhadap kinerja

- karyawan di PT. Matahari Departement Store Bencoolen Mall. *Repository Universitas Muhammadiyah Bengkulu*, 1–13. <http://repo.umb.ac.id/items/show/680>
- Ramadlani, A. M. (2017). Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 05(02), 1–8. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/viewFile/19451/17766>
- Sugiyono, S. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. In *Alfabeta: Bandung*. Penerbit Alfabeta.
- Utama, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Mandar*, 4(1), 106–111.