

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR

Sri Putri Ramadhani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

Email: sriputriramadhani13@gmail.com

Muh. Indra Fauzi Ilyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

Email: fauzi06indra@gmail.com

Andi Hadidu

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

Email: hadiyupup@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of career development (X_1) and work motivation (X_2) on employee job satisfaction (Y) at Makassar City Regional Drinking Water Company, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with multiple linear regression analysis. The sample for this study consisted of 76 respondents selected using a saturated sampling method of permanent employees of the Makassar City RWC. The regression analysis results show the equation: $Y = 2.785 + 0.313X_1 + 0.487X_2$, which means that every one-unit increase in career development and work motivation will increase job satisfaction. Partially, career development has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-value of $3.133 > t$ -table value of 1.991 and a significance level of $0.002 < 0.05$. Work motivation also has a positive and significant effect with a t-value of 4.968, a critical t-value of 1.991 and a significance level of $0.002 < 0.05$ level. Simultaneously, career development and work motivation have a significant effect on job satisfaction with a calculated F-value of 57.100, F table of 3.120, and a significance of $0.000 > 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.781 indicates that 78.1% is influenced by these factors, while 21.9% is influenced by other factors outside the scope of this study. These results highlight the importance of improving the quality of career development programs and providing optimal work motivation to enhance employee job satisfaction at Makassar City Regional Drinking Water Company.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Employee Job Satisfaction.



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian ini berjumlah 76 responden yang dipilih dengan metode sampling jenuh karyawan tetap PDAM Kota Makassar. Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan: $Y = 2,785 + 0,313X_1 + 0,487X_2$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pengembangan karir dan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Secara parsial, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 3,133 t-tabel 1,991 dan signifikansi 0,002 < 0,05. Motivasi kerja juga berpengaruh positif signifikan dengan t-hitung 4,968 t-tabel 1,991 dan signifikansi 0,002 < 0,05. Secara simultan pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F-hitung 57,100, F-tabel 3,120 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,781 menunjukkan bahwa 78,1% sedangkan 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil ini menunjukkan pentingnya peningkatan kualitas program pengembangan karir dan pemberian motivasi kerja yang optimal dapat mendorong tingkat kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Makassar.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi komponen strategis dalam keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. SDM tidak lagi hanya dipandang sebagai pelaksana administratif, tetapi sebagai aset utama yang mampu mendorong produktivitas, inovasi, serta keunggulan bersaing organisasi. Dalam perkembangannya, praktik manajemen SDM telah beralih dari pendekatan tradisional menuju pendekatan strategis yang lebih menekankan pada pengembangan potensi individu, pemenuhan kebutuhan, dan penciptaan kepuasan kerja bagi karyawan (Susilowati, 2024).

Kota Makassar sebagai salah satu kota metropolitan di Kawasan Timur Indonesia mengalami pertumbuhan penduduk yang signifikan, yang berdampak pada peningkatan kebutuhan layanan publik, termasuk air bersih. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar sebagai penyedia layanan air bersih menghadapi tantangan besar dalam menjamin ketersediaan dan pemerataan distribusi air bersih kepada masyarakat. Untuk itu, PDAM dituntut memiliki karyawan yang kompeten, loyal, dan termotivasi guna memberikan pelayanan yang prima.



Dalam konteks tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi kunci. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan kepuasan kerja yang baik akan menunjukkan loyalitas dan performa optimal. Namun, faktanya menunjukkan bahwa menjaga keterikatan (employee engagement) dan kepuasan kerja karyawan dalam jangka panjang bukanlah hal yang mudah. Tingginya turnover serta rendahnya motivasi dan produktivitas merupakan fenomena yang masih umum terjadi, bahkan di sektor pelayanan publik seperti PDAM.

PDAM Kota Makassar juga dituntut untuk menjalin sinergi yang baik dengan berbagai pemangku kepentingan seperti pemerintah daerah dan masyarakat. Stakeholder memainkan peran penting dalam mendukung kebijakan dan layanan PDAM, termasuk terkait pemasangan jaringan air, pengelolaan keluhan pelanggan, hingga penyusunan peraturan daerah yang mendukung keadilan dan akses air bersih secara merata (Yogi, 2022).

Salah satu upaya penting yang dapat dilakukan PDAM untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan menerapkan program pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan. Program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga mampu membangkitkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang melihat adanya peluang karir yang jelas dan memiliki rasa dihargai atas kontribusinya akan lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya (Puspanegara, 2024; Saputra, 2020).

Selain pengembangan karir, motivasi kerja merupakan faktor internal yang sangat berperan dalam mendorong karyawan mencapai kinerja terbaiknya. Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan semangat kerja dan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan berdampak pada menurunnya semangat kerja, kualitas layanan, bahkan mendorong peningkatan turnover (Utama, 2021; Mulyadi, 2019; Muna, 2022).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Herzberg (2013) mencakup kompensasi, promosi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Dalam hal ini, pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki hubungan langsung dan timbal balik terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika perusahaan mampu memberikan peluang pengembangan karir serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, maka karyawan akan merasa puas, loyal, dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Sejalan dengan pendapat Lei (2021), pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh organisasi untuk menjamin bahwa pegawai memiliki kualifikasi, kemampuan, dan



pengalaman yang sesuai dalam menghadapi tantangan kerja. Pengembangan karir yang terarah juga dapat meningkatkan motivasi serta menciptakan rasa puas dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, pengembangan karir dan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Onsardi, 2023; Sutono, 2023).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja karyawan yang diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi sekaligus memenuhi kepuasan individu (Saputri, 2020). Menurut Anadrini (2019), pengembangan karir bukan hanya tentang promosi jabatan, melainkan mencakup dorongan untuk maju selama bekerja dalam suatu organisasi. Fatmala (2022) menambahkan bahwa pengembangan karir yang signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Dalam konteks perusahaan, upaya ini harus didukung oleh evaluasi kinerja serta penyediaan pelatihan (Rustan, 2021). Dengan demikian, pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan (Sari, 2023). Secara umum, indikator pengembangan karir meliputi promosi jabatan, tunjangan karir, dan pengalaman kerja.

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Prawoto, 2022). Motivasi menciptakan gairah dan arah dalam pelaksanaan pekerjaan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar individu. Indra (2022) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang mengarahkan seseorang untuk bertindak guna memenuhi kebutuhan seperti keamanan, prestasi, dan pengakuan. Saleh (2018) menekankan pentingnya pimpinan dalam memahami kebutuhan individu sebagai dasar pemberian motivasi yang efektif. Menurut Dewi (2023), indikator motivasi kerja meliputi: (1) Daya pendorong dari organisasi; (2) Pemenuhan kebutuhan sosial; (3) Kerelaan individu terhadap pekerjaan; dan (4) Tanggung jawab pribadi dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaan yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai yang penting bagi individu (Hulu, 2024). Karyawan yang puas akan lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi. Menurut Wulandari (2023), kepuasan kerja berkaitan erat dengan pengembangan karir dan motivasi kerja, di mana keduanya dapat meningkatkan keterlibatan emosional dan kinerja karyawan. Sementara itu, menurut Locke (dalam Setyawan, 2024), indikator kepuasan kerja antara lain: (1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri; (2) Gaji dan kompensasi; (3) Hubungan sosial dengan rekan kerja; (4) Penghargaan dan pengakuan; (5) Kesempatan pengembangan karir; dan (5) Lingkungan kerja.



METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian penting yang menjelaskan pendekatan, teknis, dan prosedur yang digunakan untuk memperoleh dan menganalisis data dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabll dengan cara mengukur dan menganalisis data numerik yang diperoleh dari responden melalui instrument yang telah disusun secara sistematis.

Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, karena berusaha untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen, yaitu pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). penelitian kuantitatif asosiatif digunakan untuk menguji seberapa besar hubungan kausalitas antar variabel dan tingkat signifikansi pengaruhnya.

Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kuantitaif bertujuan untuk menguji teori dan menghasilkan generalisasi hasil penelitian terhadap populasi tertentu dengan menggunakan data berupa angka dan analisis statistic. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan instrument kuantitatif berupa kuesioner, dan data yang diperoleh dianalisis dengan bantuan perangkat lunak statistic SPSS.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada perusahaan umum daerah air minum kota makassar, yang berjumlah 76 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kuesioner ini memuat pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan indikator dari masing-masing variabel, yaitu pada tabel berikut:

Tabel 1. Substansi Kuisioner

Pengembangan karir (X_1):	Adanya promosi, tunjangan karir, dan pengalaman kerja.
Motivasi kerja (X_2):	Keterlibatan dalam pekerjaan, pencapaian tujuan dan target, dan tingkat kepuasan kerja.
Kepuasan kerja karyawan (Y):	Gaji dan tunjangan, hubungan dengan rekan kerja, tugas dan tanggung jawab pekerjaan.



Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa item-item dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r-tabel$ pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten. Uji ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach, di mana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,60.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan tahapan pada tabel berikut:

Tabel 2. Teknik Analisis Data

No.	Teknik Analisis
1.	<p>Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel X_1 (pengembangan karir) dan X_2 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$</p> <p>Di mana:</p> <p>Y = Kepuasan kerja karyawan</p> <p>a = Konstanta</p> <p>X_1 = pengembangan karir</p> <p>X_2 = motivasi kerja</p> <p>e = error</p>
2.	Uji t (Parsial), digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.
3.	Uji F (Simultan), digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
4.	Koefisien Determinasi (R^2), untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Sejarah Singkat perusahaan umum daerah air minum (PDAM) kota makassar

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar, terus menerus mengalami perkembangan melalui tahap demi tahap dalam instan sejarah yang cukup panjang, berawal pada tahun 1924 dengan dibangun oleh instansi Pengelolaan Air (IPA) I Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda



dengan nama Waterleidjing Bedrief kapasitas produksi terpasang 50 l/d, kemudian pada jaman pendudukan jepang tahun 1037 ditingkatkan menjadi 100 l/d, air baku diambil dari sungai jeneberang 7 km disebelah selatan kota, dipompa melalui saluran tertutup ke instansi Ratulangi.

Visi Misi

Tabel 3. Visi Misi PDAM Kota Makassar

Visi	Misi
Menjadi Perusahaan daerah air minum yang sehat, untung dan terbuka di indonesia yang terbaik, mandiri dan profesional dan berwawasan glonal.	Memberikan pelayanan air minum standar kesehatan dengan terjadinya air baku yang optimal. Menyediakan air minum yang berkualitas, kuantitas dan memenuhi cakupan layanan air minum yang maksimal kepada masyarakat.

Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah kerangka antara satuan organisasinya yang di dalamnya terdapat struktur organisasi, tugas dan wewenang masing-masing mempunyai perencanaan tertentu dalam satu kesatuan yang utuh. Struktur organisasi merupakan hal yang terpenting yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan untuk menjalankan tugas yang telah diberikan di perusahaan daerah air minum kota makassar yang dipimpin oleh Kepala cabang tugasnya mengkoordinasikan kegiatan operasional, Dewan pengawas tugasnya untuk melaksanakan pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pengurusan dan pengelolaan PERUMDA, Direktur utama tugasnya untuk menyusun rencana kegiatan anggaran, Direktur umum tugasnya untuk menyusun rencana kegiatan, Bagian umum dan kepegawaian tugasnya untuk penyusunan rencana kerja pembinaan ketatausahaan, Bagian hubungan dan langganan bertugas untuk penyusunan rencana kerja sesuai tugas dan fungsinya, Bagian perlengkapan bertugas untuk penyusunan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsi, Direktur keuangan bertugas untuk mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dibidang keuangan, Bagian anggaran dan pembedaharaan bertugas untuk penyusunan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya, Bagian verifikasi dan akuntansi bertugas untuk penyiapan laporan keuangan perumda, Direktur teknik bertugas untuk menyusun rencana kegiatan pengendalian dan pengawasan penyelenggaraan administrasi bidang perencanaan teknik, Bagian perencanaan teknik, bertugas



untuk penyiapan rencana/desain tentang jaringan pipa, Bagian produksi dan instansi bertugas untuk menyusun rencana kegiatan dan pengawasan perencanaan tugas seksi IPA,= dan II, III, IV dan seksi laboratorium, Bagian distribusi dan kehilangan air bertugas untuk penyusunan rencana kerja sesuai tugas pokok dan tanggung jawab.Satu pengawasan internal bertugas untuk penyusunan kebijakan pokok pengawasan dan penyelenggara perumda, Wilayah pelayanan bertugas untuk pengkordinasiaan dan pengawasan pelaksanaan tugas-tugas sekretariatan dan pelayanan.

Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini mencakup profil karyawan pada perusahaan umum daerah air minum kota Makassar yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 76 orang, yang merupakan seluruh populasi karyawan tetap pada perusahaan tersebut.

Tabel 4. Data jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah responden
1.	Perempuan	47
2.	Laki-laki	29
Total		76

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Perusahaan umum daerah air minum kota Makassar yang berjumlah 76 orang, ternyata terdapat responden laki laki dan 7 orang responden Perempuan.

Tabel 5. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah responden	Persentase
22 - 29	36	47,4%
30 - 36	17	22,4%
37 - 43	14	18,4%
44 - 50	9	11,8%
Total	76	100%



Tabel 2 diatas merupakan bahwa usia responden yang paling banyak berada pada usia 22–29 tahun yaitu seanyak 36 orang atau sebesar 47,4% lalu usia 30–36 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 22,4% dan usia 37–43 sebanyak 14 orang atau sebesar 18,4% dan usia 44–50 sebanyak 9 orang atau sebesar 11,8% dari jumlah responden.

Tabel 3. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah responden	Persentase
SMA	6	7,9%
Diploma	16	21,1%
S1	54	71,1%
Total	30	100%

Tabel 3 menunjukkan pendidikan terakhir responden pada pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Makassar. SMA sebanyak 6 orang (7,9%), pendidikan terakhir diploma sebanyak 16 orang (21,1%), Pendidikan terakhir S1 sebanyak orang (71,1%).

Tabel 4. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Masa kerja	Jumlah responden	Persentase
1-5 Tahun	50	65,8%
5-10 Tahun	16	21,1%
10-15 Tahun	10	13,2%
Total	76	100%

Tabel 4 menunjukkan bahwa masa kerja responden pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. 1-5 sampai 5 tahun sebanyak 50 orang (65,8%), 5-10 Tahun sebanyak 16 orang (21,1%), 10-15 Tahun sebanyak 10 orang (13,2%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 hasil dari r-hitung pada output SPSS dibandingkan r-tabel yang dicari pada tabel r pada $df = n-2$. Dalam pengujian ini menggunakan Tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r-tabel 0,225 jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrument penelitian ini dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



Tabel 5. Data hasil uji validitas

item	r-hitung	r-tabel	keterangan
X1.1	0,690	0.225	Valid
X1.2	0,483	0.225	Valid
X1.3	0,778	0.225	Valid
X1.4	0,735	0.225	Valid
X1.5	0,774	0.225	valid
X2.1	0,558	0.225	Valid
X2.2	0,649	0.225	Valid
X2.3	0,794	0.225	Valid
X2.4	0,785	0.225	Valid
X2.5	0,709	0.225	Valid
Y1	0,919	0.225	Valid
Y2	0,756	0.225	Valid
Y3	0,843	0.225	valid
Y4	0,789	0.225	Valid
Y5	0,836	0.225	valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa terdapat 76 pernyataan yang valid dari 76 jumlah pernyataan. Pernyataan yang dinyatakan tidak valid karena nilai dari r-hitung < r-tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 74$.

Tabel 6. Hasil uji reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	76



Hasil output di atas menunjukkan Cronbach's alpha sebesar $0,879 > 0,6$. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.785	1.222			2.279	<.000
Pengembangan karir	.313	.100	.325		3.133	.002
Motivasi kerja	.487	.098	.516		4.968	<.002

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan adalah $0,002 < 0,5$ dan nilai t hitung $3,133 > t$ tabel 1.993 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian, diketahui juga bahwa nilai sig untuk pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,5$ dan nilai t hitung $3,133 > t$ tabel 1.993 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 8. Hasil uji f

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	98.337	2	49.169	57.100	<.000 ^b
Residual	62.860	73	.861		
Total	161.197	75			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

b. Predictors: (Constant) Pengembangan karir, motivasi kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,5$ dan nilai f hitung $57,100 > f$ tabel 3,120, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Tabel 9. Hasil Uji Kofensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.599	.928
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja Pengembangan karir				

Berdasarkan output diatas diketahui R square sebesar 0,610 . Hal ini berarti pengaruh variabel pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh sebesar 78.1% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sisanya 21.9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uraian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum kota makassar dengan sampel 76 orang karyawan tetap, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yaitu tujuannya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan hasil regresi linear berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dapat memberikan perubahan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum kota makassar. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y pada perusahaan umum daerah air minum kota makassar.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum kota makassar

Dari hasil analisis menunjukkan $t_{hitung} = 3,133 > t_{tabel} = 1,991$ ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Pengalaman kerja memberikan keterampilan yang menjadi nilai tambah karyawan dalam mengembangkan karir sehingga dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mendukung pencapaian tujuan karir mereka melalui program pengembangan karir yang efektif, maka mereka akan lebih termotivasi, lebih puas dengan pekerjaan dan lebih cenderung bertahan di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis 2 yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai $t_{hitung} = 4,968 > t_{tabel} = 1,991$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Tujuan dan target kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Karyawan yang memiliki arah dan



sasaran kerja yang jelas cenderung lebih termotivasi, menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan lebih puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, rasa bangga dapat memicu motivasi yang kuat, mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Dengan demikian rasa bangga tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan retensi karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian hipotesis 3 yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan t_{hitung} yang bernilai 57,100 lebih besar dari f_{tabel} 3,120 dengan tingkat signifikan 0,000 dan nilai alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Dukungan dari rekan kerja ketika karyawan merasa didukung oleh timnya, mereka akan lebih semangat, merasa dihargai dan lebih puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga membentuk keterikatan karyawan dengan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dengan menggunakan metode analisis linear berganda maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, berikut:

Tabel X. Kesimpulan Berdasarkan Hasil Analisis Linear Berganda

No.	Hasil Penelitian
1.	Pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.
2.	Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.
3.	Pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

Terdapat beberapa saran yang didapatkan dari penelitian ini, diantaranya: (1) Bagi perusahaan, sebaiknya pimpinan lebih mengedepankan pengembangan karir agar hasil tujuan dapat tercapai dengan baik. Mampu menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan maupun sesama karyawan sehingga terjalin hubungan yang humoris dan terhindar dari konflik yang dapat mengganggu pekerjaan; (2) Bagi akademisi, Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan dokumentasi ilmiah serta bermanfaat bagi akademis khususnya bagi mahasiswa STIE YPUP dalam



memperluas ilmu pengetahuan; (3) Bagi peneliti selanjutnya, Peneliti selanjutnya dapat menguji kembali tema yang sesuai dengan penelitian ini disertai dengan inovasi-inovasi yang dilakukan seperti satu, menambah variabel yang digunakan sesuai dengan fenomena yang ditemukan, dua menggunakan metode penelitian atau model analisis yang berbeda, dan ketiga melakukan penelitian pada objek yang berbeda. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menemukan hasil temuan baru yang dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52–57. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1661>
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372–388. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688>
- Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan. 7(4), 425–435.
- Franciska, Magito, D. H. P. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 202–218.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh pengembangan karir,hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Edunomika*, 8(2), 1–10.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1388–1405. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>.
- Kinerja, T., Pada, K., Ciomas, P., Maros, A., Maulana, R., Munizu, M., Mustafa, F., Manajemen, M., Ekonomi, F., Hasanuddin, U., Ekonomi, F., Hasanuddin, U., Ekonomi, F., & Hasanuddin, U.



- (2024). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi*. 5(1), 585–593.
- Mulyadi, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Teknik Ibnu Sina (JT-IBSI)*, 4(1), 29–36. <https://doi.org/10.36352/jt-ibsi.v4i1.179>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1044–1058. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1057>
- Onsardi, O., & Tamisi, F. L. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bio Nusantara Teknologi. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 109–117. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4433>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu ManajemenMETHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Puspanegara, A., Azzahra, A. C., & Sutandi, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 15(01), 277–283. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v15i01.1254>
- Reni Wulandari, Kemala Puji, & Emi Suwarni. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52–57. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1661>
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372–388. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688>



- Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). *Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan.* 7(4), 425–435.
- Franciska, Magito, D. H. P. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 202–218.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Edunomika*, 8(2), 1–10.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1388–1405. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>
- Kinerja, T., Pada, K., Ciomas, P., Maros, A., Maulana, R., Munizu, M., Mustafa, F., Manajemen, M., Ekonomi, F., Hasanuddin, U., Ekonomi, F., Hasanuddin, U., Ekonomi, F., & Hasanuddin, U. (2024). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi.* 5(1), 585–593.
- Mulyadi, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Teknik Ibnu Sina (JT-IBSI)*, 4(1), 29–36. <https://doi.org/10.36352/jt-ibsi.v4i1.179>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1044–1058. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1057>
- Onsardi, O., & Tamisi, F. L. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bio Nusantara Teknologi. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 109–117. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4433>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonometika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja



- Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Puspanegara, A., Azzahra, A. C., & Sutandi, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 15(01), 277–283. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v15i01.1254>
- Reni Wulandari, Kemala Puji, & Emi Suwarni. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar lampung). *Serat Acitya*, 12(1), 118–132. <https://doi.org/10.56444/sa.v12i1.606>
- Rustan, A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 126.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- SAPUTRA, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Veranda Jakarta 5(5), 1109–1118. <http://repository.untar.ac.id/30461/>
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 25–46.
- Sihite, M., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Dwianto, A. S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja: Studi Kasus Driver Grab Di Jakarta Timur. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2164–2176.
- Sutono, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1341–1345. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1648>
- Utama, A., Chandra Kirana, K., Subianto, D., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Development and Applied Research Journal*, Vol 4(4), 106–111.
- YOGI, N. A. A. (2022). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perusahaan Pdam Kota Makassar. *Universitas Bosowa Makassar*, 1(3), 143–148. <https://doi.org/10.56326/jebd.v1i3.1824>
- Yolanda Safitri, & Isnurrini Hidayat Susilowati. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia Jakarta. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(3), 178–190.
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan



- kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52–57. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1661>
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372–388. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688>
- Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan. 7(4), 425–435.
- Franciska, Magito, D. H. P. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 202–218.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh pengembangan karir,hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Edunomika*, 8(2), 1–10.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1388–1405. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>
- Kinerja, T., Pada, K., Ciomas, P., Maros, A., Maulana, R., Munizu, M., Mustafa, F., Manajemen, M., Ekonomi, F., Hasanuddin, U., Ekonomi, F., Hasanuddin, U., Ekonomi, F., & Hasanuddin, U. (2024). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi*. 5(1), 585–593.
- Mulyadi, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Teknik Ibnu Sina (JT-IBSI)*, 4(1), 29–36. <https://doi.org/10.36352/jt-ibsi.v4i1.179>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan



- Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1044–1058. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1057>
- Onsardi, O., & Tamisi, F. L. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bio Nusantara Teknologi. (*JEMS Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 109–117. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4433>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu ManajemenMETHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Puspanegara, A., Azzahra, A. C., & Sutandi, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 15(01), 277–283. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v15i01.1254>
- Reni Wulandari, Kemala Puji, & Emi Suwarni. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar lampung). *Serat Acitya*, 12(1), 118–132. <https://doi.org/10.56444/sa.v12i1.606>
- Rustan, A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 126.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- SAPUTRA, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Veranda Jakarta 5(5), 1109–1118. <http://repository.untar.ac.id/30461/>
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 25–46.
- Sihite, M., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Dwianto, A. S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja: Studi Kasus Driver Grab Di Jakarta Timur. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2164–2176.
- Sutono, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1341–1345. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1648>
- Utama, A., Chandra Kirana, K., Subianto, D., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2021). Pengaruh



Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Development and Applied Research Journal, Vol 4(4)*, 106–111.

YOGI, N. A. A. (2022). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perusahaan Pdam Kota Makassar. *Universitas Bosowa Makassar*, 1(3), 143–148. <https://doi.org/10.56326/jebd.v1i3.1824>

Yolanda Safitri, & Isnurrini Hidayat Susilowati. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia Jakarta. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(3), 178–190. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.477>

