

SKRIPSI
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN “X” DI JAKARTA BARAT



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: TRINATALIS GULO
NPM: 115210308

UNTUK MEMENUHI SEBAGAI DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2025

SKRIPSI
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN “X” DI JAKARTA BARAT



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: TRINATALIS GULO
NPM: 115210308

UNTUK MEMENUHI SEBAGAI DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2025

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Trinatalis Gulo
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210308
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat : JL. KH Hasyim Asyari, GG. Annur 2, RT 005, RW 001,
Kel. Poris Plawad Utara, Kec. Cipondoh, Kota Tangerang,
Provinsi Banten
Telp : 021557137
HP : 085370868931

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 16 Juni 2025



TRINATALIS GULO

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

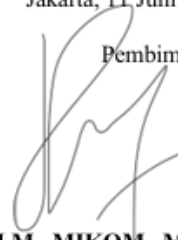
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Trinatalis Gulo
NIM : 115210308
PROGRAM/JURUSAN : S1 / Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Perusahaan “X” di Jakarta Barat

Jakarta, 11 Juni 2025

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM., M.Pd)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Trinatalis Gulo
NIM : 115210308
PROGRAM/JURUSAN : SI / Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Perusahaan "X" di Jakarta Barat

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 02 Juli 2025 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Sarwo Edy Handoyo, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Dra. Rodhiah, S.E, M.M
- Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM., M.Pd

Jakarta, 02 Juli 2025

Pembimbing,


(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM., M.Pd)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

- (A) Trinatalis Gulo (115210308)
- (B) *THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT COMPANY “X” IN WEST JAKARTA*
- (C) XVI+115, 21 tables, 14 figures, 11 attachments
- (D) *HUMAN RESOURCES*
- (E) *The This study aims to examine the influence of career development and work motivation on employee job satisfaction. The primary issue underlying this is the suboptimal level of job satisfaction, which is suspected to be caused by the limited implementation of career development programs and the inadequate motivational support provided by the company. The population for this study is employees of Johnny Andrean School & Training in West Jakarta. A total of 129 respondents were used in this study. This research employed a Probability Sampling method with Random Sampling technique, where data was collected online through Google Forms and analyzed using SmartPLS-SEM software version 4.1.1.2. The results showed that although career development did not have a statistically significant effect, the variable still has a positive impact. Along with work motivation that has been proven to have a significant and dominant influence, both contribute importantly to enhancing employee job satisfaction at Johnny Andrean School & Training, West Jakarta.*
- (F) *Reference 39 (1959-2025)*
- (G) OEY HANNES WIDJAJA, SE, MM, M.I.Kom., M.Pd

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) Trinatalis Gulo (115210308)
- (B) PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN “X” DI
JAKARTA BARAT
- (C) XVI + 115, 21 tabel, 14 gambar, 11 Lampiran
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Permasalahan utama yang menjadi latar belakang adalah belum optimalnya tingkat kepuasan kerja, yang diduga disebabkan oleh terbatasnya pelaksanaan program pengembangan karir serta rendahnya dorongan motivasional yang diberikan oleh perusahaan. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan Johnny Andrean *School & Training* daerah Jakarta Barat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 129 responden. Penelitian ini menerapkan metode Probability Sampling dengan teknik Random Sampling, di mana data dikumpulkan secara daring melalui Google Form dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS-SEM versi 4.1.1.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pengembangan karir tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik, variabel tersebut tetap memiliki dampak positif. Bersama dengan motivasi kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan dan dominan, keduanya secara bersamaan berkontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Johnny Andrean School & Training, Jakarta Barat.
- (F) Referensi 39 (1959-2025)
- (G) OEY HANNES WIDJAJA, S.E., M.M., M.I.Kom., M.Pd

HALAMAN MOTTO

Marilah kepada-Ku, semua yang letih lesu dan berbeban berat, Aku akan memberi kelegaan kepadamu.

Matius 11:28

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada diri saya sendiri, Mama dan Papa (Alm.), Abang dan kakak saya yang saya sayangi, Keluarga besar saya, Gereja, dan Orang yang saya Cintai, serta Teman-teman yang saya kasihi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia- Nya saya mampu menyusun dan menyelesaikan skripsi ini hingga selesai dengan baik dan tepat waktu guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terdapat beberapa kesulitan dan kendala yang harus diatasi. Namun berkat adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan, serta motivasi dan dorongan dari banyak pihak, akhirnya skripsi ini dapat selesai sesuai dengan waktunya.

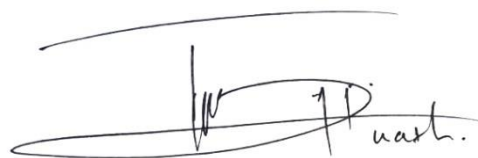
1. Bapak Oey Hannes Widjaya, S.E., M.M., M.I.Kom., M.Pd. sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia dan selalu sabar untuk memberikan tenaga dan waktunya untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.Kn., M.M. selaku Rektor Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmdojo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet S.E., M.M. selaku Ketua Progran Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Ibu R. R. Kartika Nuringsih, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Pogram Studi I Manajemen Universitas Tarumanagara.
6. Ibu Lydiawati Soelaiman, S.T., M.M. selaku Sekretaris Pogram Studi I Manajemen Universitas Tarumanagara.
7. Seluruh dosen, asisten dosen, dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang sudah memberikan ilmu pengajaran yang sangat berguna dan bermanfaat selama perkuliahan.
8. Kepada Almarhum Papa dan Mama yang selalu mendorong saya untuk melanjutkan studi ketika mereka masih hidup.
9. Kepada keluarga saya yang selalu, mendoakan, menyemangati, membantu serta memberi dukungan selama proses skripsi ini berjalan.
10. Kepada orang yang aku sayang, yang menjadi salah satu alasan saya agar segera menyelesaikan studi ini.
11. Kepada Abang Dr. Serius Zebua, M.Pd, C.PS., CCLS., yang telah membantu saya dalam financial di semester akhir ini, terlebih-lebih selalu memberikan

dorongan dan teladan kepada saya agar segera menyelesaikan Skripsi saya.

12. Kepada Keluarga Amuri Siteholi: Bang Serious Zebua, Bang Peringatan Daeli, Bang Roma Zebua, Bang Feleti Mendrofa, Dek Roy Hulu, dan Dek Vendi Ziliwu yang selalu ada buat aku ketika menghadapi masa-masa sulit dalam penyusunan Skripsi ini.
13. Kepada Johnathan, Andre dan Brilliant sebagai teman seperjuangan selama saya berkuliah dan mengahapi seluruh tantangan dalam perkuliahan serta teman seperjuangan skripsi yang memberikan dorongan ataupun saran dan masukan, terkhusus kepada Johnathan yang selalu membantu saya dalam mengolah hasil skripsi saya.
14. Kepada orang-orang yang sudah mengisi kuesioner saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
15. Kepada seluruh pihak tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang sudah memberikan bantuan, penyemangat, dukungan serta doa-doa kepada saya sehingga skripsi ini dapat berjalan dan selesai sebagaimana semestinya.

Sebagai penutup, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, baik dari segi isi, tata bahasa, maupun penyusunannya, mengingat keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, masukan dan saran dari pembaca akan sangat berarti bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya.

Jakarta, 30 Mei 2025
Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Trinatalis Gulo' with a stylized flourish at the end.

(Trinatalis Gulo)

DAFTAR ISI

LEMBARAN HALAMAN JUDUL SKRIPSI	
LEMBARAN HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	10
3. Pembatasan Masalah	10
4. Perumusan Masalah	11
B. Tujuan dan Manfaat	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Gambaran Umum Teori	12
1. Teori Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	15
B. Defenisi Konseptual Variabel	18
1. Pengembangan Karir	18
2. Motivasi Kerja	22
3. Kepuasan Kerja Karyawan	27

C. Kaitan Antara Variabel	29
1. Kaitan Antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan	29
2. Kaitan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan	30
D. Penelitian Relevan	32
E. Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis	37
1. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	37
2. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Desain Penelitian	40
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	40
1. Populasi.....	40
2. Teknik Pemilihan Sampel	41
3. Ukuran Sampel.....	41
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	42
1. Operasionalisasi Variabel	42
2. Metode Pengumpulan Data.....	47
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	48
1. Analisis Validitas	48
2. Analisis Reliabilitas	53
E. Analisis Data.....	54
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	55
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	55
F. Asumsi Analisis Data	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	61
1. Jenis Kelamin.....	62
2. Usia	63
3. Lama Bekerja	64
4. Pernah Mengikuti Training atau Pelatihan	65
B. Deskripsi Objek Penelitian	66
1. Pengembangan Karir.....	66

2. Motivasi Kerja	68
3. Kepuasan Kerja Karyawan	71
C. Hasil Analisis Data	73
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	74
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	74
D. Pembahasan	81
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Keterbatasan dan Saran	84
1. Keterbatasan	84
2. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	95
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	114
HASIL TURNITIN	115

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian	42
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Pengembangan Karir.....	43
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	45
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	46
Tabel 3. 5 Analisis <i>Average Variance Extracted (Convergent Validity)</i>	49
Tabel 3. 6 Analisis <i>Loading Factor (Convergent Validity)</i>	50
Tabel 3. 7 Analisis <i>Cross Loading (Discriminant Validity)</i>	51
Tabel 3. 8 Hasil <i>Fornell Larcker</i>	52
Tabel 3. 9 Analisis <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	54
Tabel 3. 10 Kriteria Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	56
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Cabang	61
Tabel 4. 2 Hasil Responden Terhadap Pengembangan Karir	66
Tabel 4. 3 Hasil Responden Terhadap Motivasi Kerja	68
Tabel 4. 4 Hasil Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	71
Tabel 4. 5 Hasil Uji <i>Koefisien Determinasi (R^2)</i>	75
Tabel 4. 6 Hasil Uji <i>Effect Size (F^2)</i>	76
Tabel 4. 7 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i>	77
Tabel 4. 8 Hasil Analisis <i>Path-Coefficient</i>	78
Tabel 4. 9 Hasil Uji Signifikansi.....	79
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Hipotesis.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	5
Gambar 1. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	5
Gambar 1. 3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	6
Gambar 1. 4 Identitas Responden Berdasarkan Pernah Mengikuti Pelatihan.....	6
Gambar 1. 5 Hasil Survei Sementara dari Kuisisioner Penelitian	7
Gambar 1. 6 Hasil Survei Sementara dari Kuisisioner Penelitian	7
Gambar 1. 7 Hasil Survei Sementara dari Kuisisioner Penelitian	8
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Gambar 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	63
Gambar 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Gambar 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Pernah Mengikuti Pelatihan.....	65
Gambar 4. 5 Hasil Uji Metode PLS <i>Algorithm</i>	73
Gambar 4. 6 Hasil Uji Teknik <i>Bootstrapping</i>	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	95
Lampiran 2 Hasil Tanggapan Responden	103
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	107
Lampiran 4 Hasil Uji <i>Cross Loading</i>	109
Lampiran 5 Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	110
Lampiran 6 Hasil Uji <i>Koefisien Determinasi (R^2)</i>	111
Lampiran 7 Hasil Uji <i>Effect Size (F^2)</i>	111
Lampiran 8 Hasil Uji <i>Path-Coefficient</i>	111
Lampiran 9 Hasil Uji Analisis <i>Construct Reliability and Validity</i>	111
Lampiran 10 Hasil Uji Teknik <i>Bootstrapping</i>	112
Lampiran 11 Hasil Uji Metode <i>PLS Algorithm</i>	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia saat ini semakin krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Banyak perusahaan mulai menyadari bahwa kualitas SDM yang dimiliki dapat menjadi faktor utama dalam mendorong kemajuan dan pencapaian target bisnis. SDM dianggap sebagai elemen vital karena mereka berfungsi sebagai pelaksana utama strategi perusahaan. Dengan keberadaan sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan dapat menghasilkan output yang berkualitas sesuai harapan. Perusahaan yang mampu mengelola dan mengembangkan SDM secara optimal akan lebih mudah mencapai kinerja tinggi, baik secara individu maupun dalam tim kerja, sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan efektif.

Menurut Sungida Akther Lima, dkk, (2025) “Pentingnya program pengembangan kepemimpinan, mentorship, evaluasi kinerja yang sadar bias, dan perekrutan inklusif untuk menciptakan tempat kerja yang lebih adil”. Oleh karena itu, setiap karyawan memiliki potensi seperti keterampilan, pemikiran, dan kemampuan lainnya yang dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan bersama. Individu yang menempati posisi tertentu dalam perusahaan, baik sebagai pemimpin maupun anggota tim, memiliki peranan penting karena saling berkaitan satu sama lain dalam struktur organisasi, baik di perusahaan milik negara maupun swasta. Kesuksesan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting yang tidak bisa dipisahkan dari suatu perusahaan. Menurut Sven Hauff, Nicole F. Richter, dan Christian M. Ringle, (2025) Sumber Daya Manusia dipahami sebagai sistem yang terdiri dari berbagai praktik yang saling terkait. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan pengukuran formatif untuk memahami kontribusi masing-masing praktik SDM terhadap hasil organisasi. Setiap perusahaan berupaya bersaing untuk meraih posisi terbaik dalam hal kinerja. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila perusahaan mampu menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mendorong karyawan atau pegawainya untuk menunjukkan performa kerja yang optimal.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan perusahaan untuk mempertahankan dan merawat sumber daya manusia yang dimilikinya adalah dengan memperhatikan perkembangan karier serta memberikan dorongan motivasi kerja kepada setiap karyawan. Menurut Putra Lesmono, (2024), pengembangan karir dianggap sebagai salah satu faktor kunci yang memengaruhi niat Generasi Z untuk melamar pekerjaan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa adanya jalur pengembangan karier yang terencana dan transparan mampu meningkatkan daya tarik perusahaan di mata Generasi Z. Di samping itu, citra positif perusahaan berperan sebagai faktor mediasi yang penting, karena perusahaan dengan reputasi yang baik cenderung lebih efektif dalam menarik kandidat yang mengutamakan kesempatan berkembang dalam karier.

Setiap individu yang bekerja dalam sebuah organisasi tentu mengharapkan adanya kesempatan untuk mengembangkan kariernya. Pengembangan karier menjadi hal yang penting, baik di lingkungan perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, karena hal tersebut berorientasi pada persaingan bisnis di masa depan. Keberlanjutan dan keberhasilan pengembangan karier sangat bergantung pada kualitas serta kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang dan melaksanakan program pengembangan karier secara sistematis dan berkelanjutan. Pengembangan karier berfungsi sebagai sarana bagi karyawan dalam mewujudkan tujuan kariernya, yang biasanya difasilitasi oleh departemen sumber daya manusia, atasan langsung, atau pihak terkait lainnya. Proses ini mencakup serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan, baik dalam merencanakan karier saat ini maupun untuk masa depan.

Selain pengembangan karier, aspek lain yang juga penting untuk diperhatikan adalah semangat atau dorongan kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertindak laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Billy Virya Hapsoro, (2022), motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan, seperti penghargaan, pengakuan, dan insentif, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja mereka. Motivasi berperan sebagai kekuatan pendorong bagi seseorang untuk menjalankan suatu aktivitas demi

memperoleh hasil optimal sesuai harapan.

Tak mengherankan jika karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang unggul. Oleh karena itu, penting bagi setiap karyawan untuk membangun dan mempertahankan motivasi dalam bekerja guna mencapai hasil yang sesuai dengan harapan. Dalam konteks perusahaan, motivasi berperan sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja, mendorong karyawan agar berupaya maksimal dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilannya demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan perlu memberikan dorongan motivasional kepada para karyawannya agar mereka senantiasa mempertahankan kinerja yang optimal secara konsisten.

Di zaman sekarang, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan performa organisasinya. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi menjadi faktor penting dalam menentukan kemampuan perusahaan bersaing dengan kompetitor. Kepuasan kerja yang meningkat umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, seperti adanya peluang pengembangan karier dan motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, hal tersebut akan mendorong kemajuan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, berbagai langkah strategis terus dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja, karena keberhasilan dalam mencapai visi serta kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut.

Johnny Anderan Salon atau Perusahaan “X” yang berlokasi di Jakarta Barat merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di sektor pelatihan di bidang kecantikan dan tata rambut. Perusahaan “X” di Jakarta Barat ini sudah berdiri sejak tahun 1982 dan sudah banyak menciptakan Hairdresser dan makeup artist yang profesional yang bisa bersaing di dalam dunia Penataan rambut dan gaya bermake up. Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah disampaikan, peneliti memilih untuk mengeksplorasi lebih jauh melalui penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan 'X' di Jakarta Barat”.

Pada Penelitian ini, Penulis melakukan tahap awal dengan mewawancarai salah satu Manager Operasional di Perusahaan “X” di Jakarta Barat mencari tahu tentang keberlangsungan perusahaan, dan apa saja keinginan karyawan untuk mencapai Kepuasan Kerja Karyawan dalam Perusahaan “X”, dimana Johnny Anderan Salon

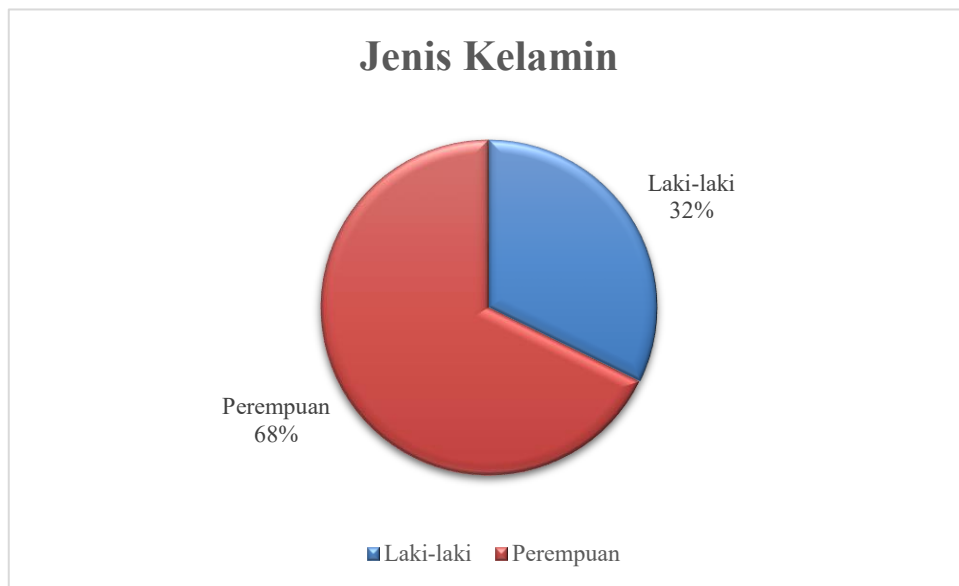
adalah salah satu Perusahaan yang berfokus pada penata rambut dan makeup artist, pekerjaan yang sangat kreatif. Bagaimana pengaruh motivasi serta pengembangan karier terhadap kemampuan karyawan dalam berkreasi dan berinovasi? Mengingat bahwa perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1982, apakah perubahan zaman serta tren di dunia kecantikan turut memengaruhi strategi perusahaan dalam memotivasi dan mengembangkan karier para karyawannya? Umumnya, riset mengenai pengembangan karier, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Namun, dalam penelitian ini, penulis memilih menggunakan metode kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait pandangan dan pengalaman para karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, apakah tingkat kepuasan kerja karyawan—baik yang tinggi maupun rendah—berdampak terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan?

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Perusahaan “X” memiliki peran penting dalam mendukung keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan, yang dipengaruhi oleh upaya pengembangan karier serta pemberian motivasi kerja. Maka dari itu penulis melakukan survei sementara terhadap 30 Karyawan di Perusahaan “X” melalui Kuisisioner. Dalam proses pra penelitian ini yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi awal sebelum melakukan survei utama. Tujuan dari pra survei ini adalah untuk:

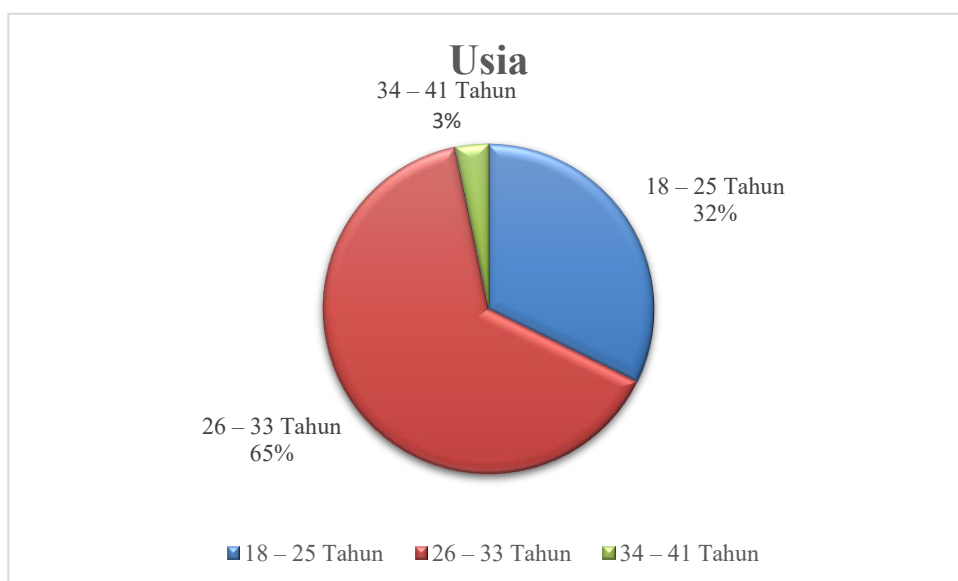
1. Mengidentifikasi Masalah: Menentukan masalah atau isu yang akan diteliti.
2. Menentukan Tujuan Penelitian: Menetapkan tujuan dan sasaran penelitian.
3. Mengembangkan Kuesioner: Membuat dan menguji kuesioner untuk memastikan pertanyaan yang diajukan relevan dan mudah dipahami oleh responden.
4. Menentukan Sampel: Memilih sampel yang representatif untuk penelitian.
5. Mengumpulkan Data Awal: Mengumpulkan data awal untuk mendapatkan gambaran umum tentang topik yang diteliti.
6. Mengidentifikasi Kendala: Menemukan potensi kendala atau masalah yang mungkin muncul selama survei utama.

Pra survei membantu peneliti untuk mempersiapkan survei utama dengan lebih baik dan memastikan bahwa penelitian berjalan lancar.

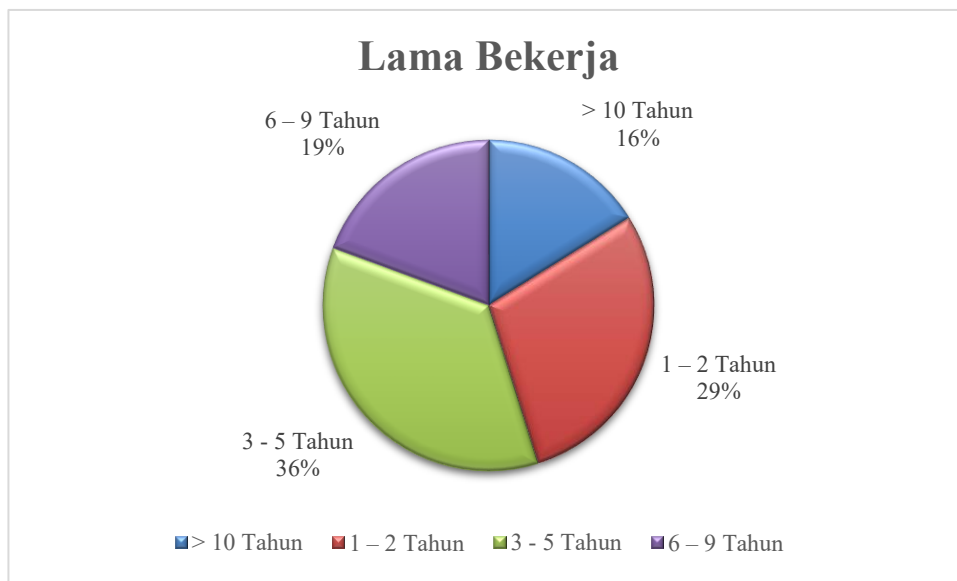
Hasil dari Kuisisioner Survei sementara Penulis mendapatkan data seperti di bawah ini :



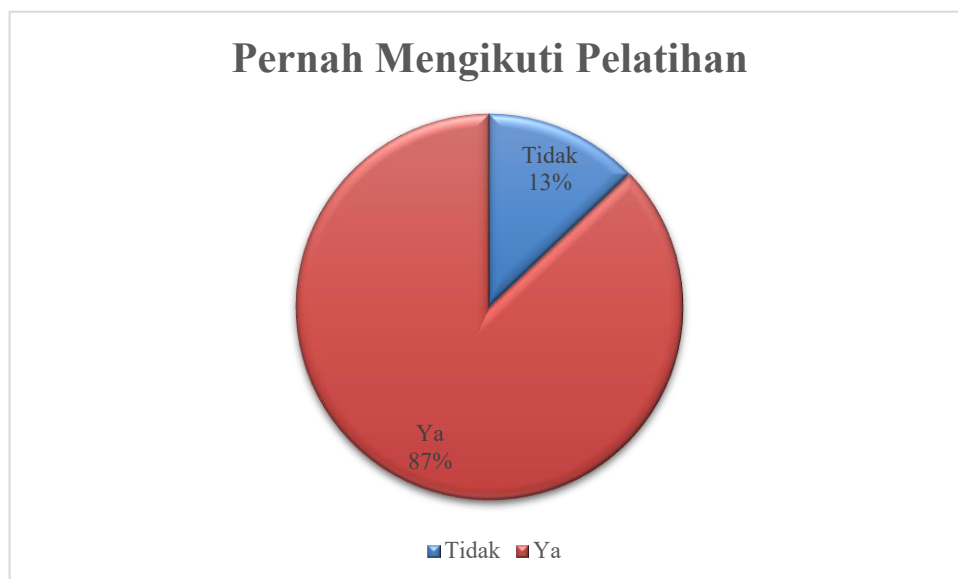
Gambar 1. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



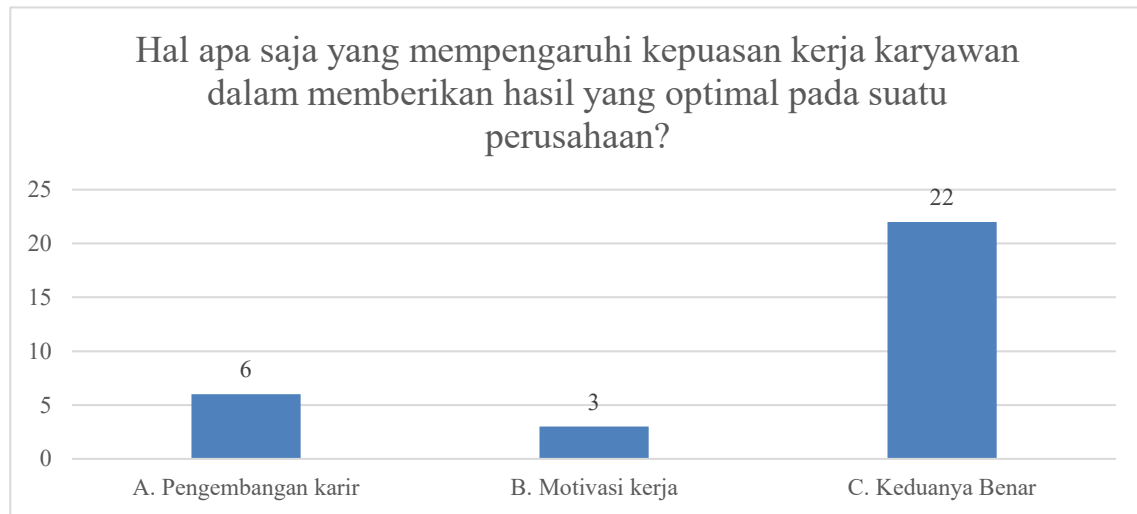
Gambar 1. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia



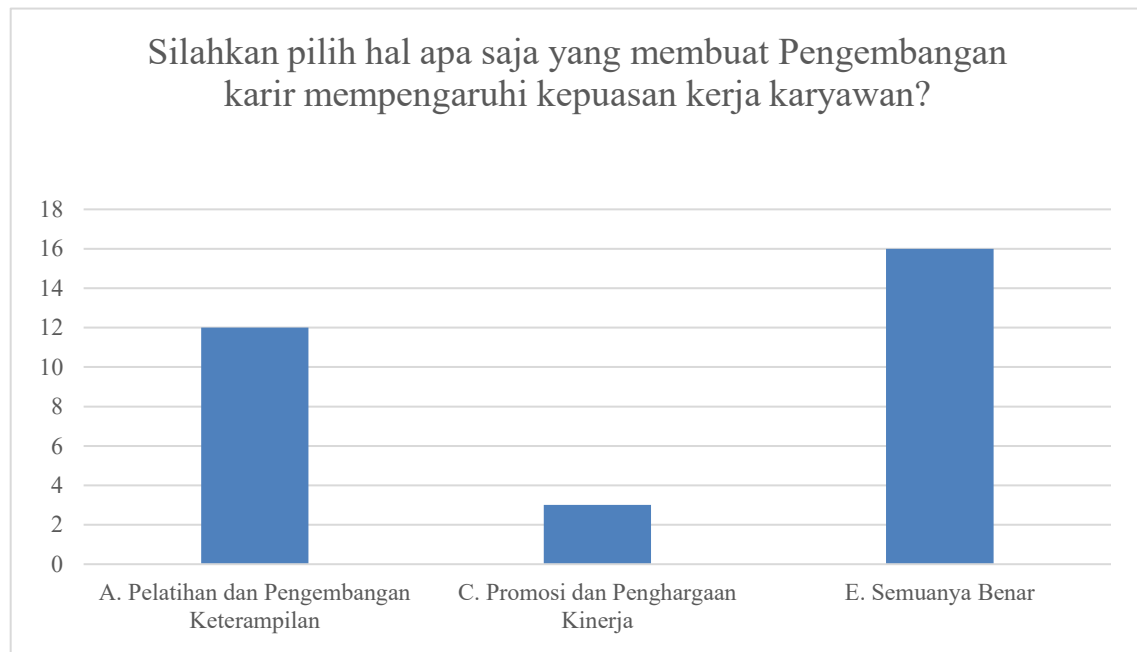
Gambar 1. 3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja



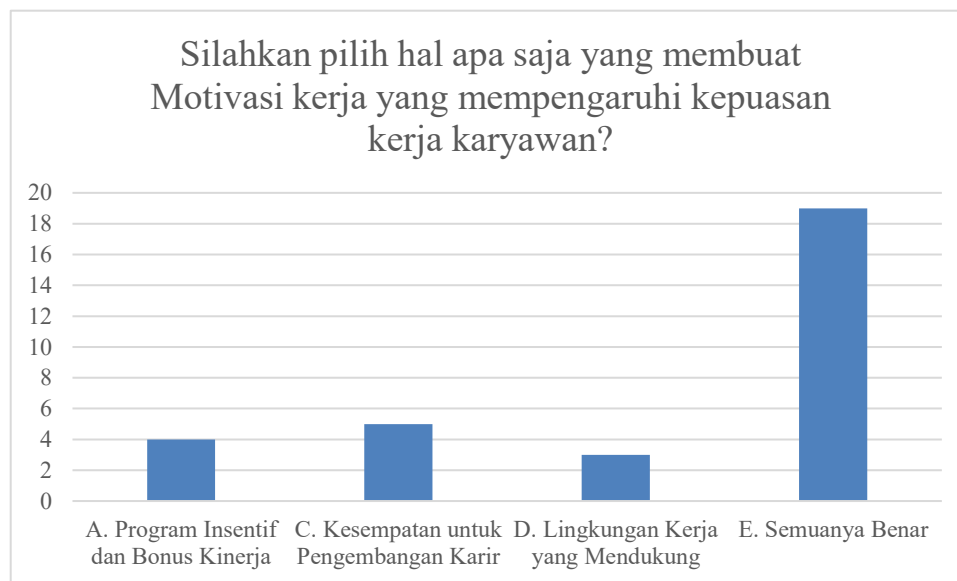
Gambar 1. 4 Identitas Responden Berdasarkan Pernah Mengikuti Pelatihan



Gambar 1. 5 Hasil Survei Sementara dari Kuisisioner Penelitian



Gambar 1. 6 Hasil Survei Sementara dari Kuisisioner Penelitian



Gambar 1. 7 Hasil Survei Sementara dari Kuisisioner Penelitian

Hasil analisis dari kuesioner yang diisi oleh para responden menunjukkan bahwa sebagian besar menyepakati bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja sama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban C “Keduanya Benar” dalam pertanyaan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja optimal. Mayoritas responden juga menyatakan persetujuan, baik dalam kategori “Setuju” maupun “Sangat Setuju”, terhadap pernyataan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam aspek pengembangan karir, faktor yang paling banyak dipilih sebagai pemicu peningkatan kinerja adalah kombinasi dari pelatihan keterampilan, program mentorship, promosi dan penghargaan, serta dukungan pendidikan lanjutan (jawaban “E. Semuanya Benar”). Sementara itu, dalam hal motivasi kerja, insentif dan bonus, pengakuan prestasi, serta lingkungan kerja yang mendukung menjadi elemen penting yang dianggap memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Kesimpulan ini menegaskan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja tidak hanya berdiri sendiri, tetapi saling melengkapi dalam menciptakan karyawan yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Dari data hasil Kuisioner di atas maka Penulis mendapatkan beberapa kesimpulan sementara:

1. Jenis Kelamin dan Usia Responden:

Mayoritas responden adalah Perempuan (66.7%).

Sebagian besar responden berusia antara 26-33 tahun (63.3%).

2. Lama Bekerja:

Sebanyak 36,7% responden berasal dari kelompok karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun.

Sebagian besar responden telah bekerja antara 1-2 tahun (20%) dan 3-5 tahun (16.7%).

3. Pelatihan:

Sebagian besar responden (86.7%) pernah mengikuti pelatihan.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan:

Pengembangan karier dan motivasi kerja merupakan dua faktor kunci yang berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebanyak 73,3% responden menyatakan bahwa aspek pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sementara 50% responden mengungkapkan bahwa motivasi kerja juga memberikan dampak terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

5. Pengembangan Karir:

Beberapa elemen yang memengaruhi proses pengembangan karier antara lain pelatihan serta peningkatan keterampilan, program pembimbingan atau pelatihan pribadi (mentoring dan coaching), pemberian promosi serta apresiasi atas kinerja, dan juga dukungan terhadap pendidikan lanjutan.

53.3% responden memilih pelatihan dan pengembangan keterampilan sebagai faktor utama.

6. Motivasi Kerja:

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi program insentif dan bonus kinerja, pengakuan dan penghargaan prestasi, kesempatan untuk

pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Sebanyak 50% dari responden mengungkapkan bahwa motivasi dalam bekerja memiliki dampak yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dari kesimpulan ini dapat dipahami bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja merupakan dua elemen krusial yang berdampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dalam mendukung pencapaian hasil terbaik bagi perusahaan. Beberapa aspek penting yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja antara lain pelatihan serta peningkatan keterampilan, disertai dengan pemberian insentif dan bonus atas kinerja.

Berdasarkan rangkaian pra-survei yang telah dilakukan, penulis merasa terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul *Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan "X" di Jakarta Barat*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan tersebut dalam mengembangkan usahanya, sekaligus sebagai pedoman bagi perusahaan lain dalam mengelola sistem manajemen sumber daya manusia secara efektif.

2. Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, beberapa isu yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Minimnya kesempatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.
- 2) Tingkat kesulitan yang tinggi bagi karyawan untuk memperoleh promosi jabatan akibat ketatnya persaingan.
- 3) Terbatasnya apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerja.

3. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis menetapkan batasan masalah agar fokus kajian tetap sesuai dengan topik yang telah ditentukan. Penelitian ini hanya akan membahas pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang berkontribusi pada pencapaian keberhasilan perusahaan.

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Perusahaan “X” yang berlokasi di Jakarta Barat?
- 2) Apakah motivasi kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan “X” di Jakarta Barat?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan yang menjadi fokus penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis sejauh mana pengaruh pengembangan karier terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Perusahaan “X” yang berlokasi di Jakarta Barat.
- 2) Mengidentifikasi dampak motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan “X” di Jakarta Barat.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik untuk pihak perusahaan maupun bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh antara lain:

- 1) Untuk Perusahaan “X” di Jakarta Barat

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Perusahaan “X” dalam menentukan langkah-langkah strategis yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya.

- 2) Untuk Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan guna memperkaya koleksi pustaka di Universitas Tarumanagara, serta memberikan informasi yang berguna bagi para pembaca dan civitas akademika.

- 3) Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat mengetahui, menganalisis dan menerapkan teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarabi, M. S., Subramaniam, I. D., & Akeel, A. B. A. A. B. (2013). Relationship between motivational factors and job performance of employees in Malaysian service industry. *Asian Social Science*, 9(9), 301–310. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n9p301>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>
- Chaiyapruksayanonde, C., & Ponchaitiwat, K. (2025). Supportive Work Environments, Innovative Work Behavior, and Job Performance in the Hospitality Industry: Empirical Evidence from Thailand. *Tourism and Hospitality*, 6(1). <https://doi.org/10.3390/tourhosp6010020>
- Chi, Y., Huang, W., Zhou, J., Toe, K. K., Zhang, J. M., Wong, P., Lim, S. T., Tan, R. S., & Zhong, L. (2017). Stenosis detection and quantification on cardiac CTCA using panoramic MIP of coronary arteries. *Proceedings of the Annual International Conference of the IEEE Engineering in Medicine and Biology Society, EMBS*, 4191–4194. <https://doi.org/10.1109/EMBC.2017.8037780>
- Da, A., Carvalho, C., Riana, G., De, A., Soares, C., Carvalho, A. D. C., Post, I., & Program, G. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
- Dahl Andersen, M. (2025). Unpacking the adaptive role of recruiters in fostering diversity. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2025.2452969>
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12.

<https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>

Djaya, S. (2021). *BULETIN STUDI EKONOMI*. 26(1), 72–84.

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/>

Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., & Băloi, I. C. (2025). The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being. *Sustainability (Switzerland)*, 17(6). <https://doi.org/10.3390/su17062613>

Farhan Azfa, M., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narative Literatur Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 04(01). <https://jisma.org>

Handayani, A., Eprianto, I., Fauzi, A., Fathul, M., al Gifari, A., Wicaksono, H. D., Nyngrum, K. W., & Bunga, L. (2024). *Manajemen Sekuriti yang Efektif untuk Meningkatkan Kepercayaan Pelanggan Platform E-Commerce Lazadaenter 1 x* (Vol. 1, Issue 10). <https://inovanpublisher.org/orbit>

Hauff, S., Richter, N. F., & Ringle, C. M. (2025). Human resource management systems research—how to gain impactful insights through formative measurement and hierarchical component models. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2025.2464668>

Hermawan, S., Si, M., Maulana, C. M. R., Kom, S., Adinda, K., Muhammad, S. A., Maulana, T., Risqi, S. P., & Fauzan, R. (2020). *BUKU AJAR PERLUKAH ROTASI DAN PROMOSI JABATAN?*

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

Ikhsan, M. D., Wayan, I., & Supartha, G. (2023). *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA*. 12(09), 1839–1848. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>

- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 2(4), 139–150.
<http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., Dwi, D., & Rahmah, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Imiah Psikologi*, 9, 783–798.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Lesmono, P., & Widhianto, C. W. (2024). *The influence of remuneration, work environment, and career development on Generation Z's job application intention mediated by company reputation*.
- Lima, S. A., Rahman, Md. M., Bhuiyan, M. I. H., & Rahman, Z. (2025). Leveraging HRM practices to foster inclusive leadership and advance gender diversity in U.S. tech organizations. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 7(1), 200–208.
<https://doi.org/10.33545/26633213.2025.v7.i1c.269>
- Méndez, I., Ruiz - Esteban, C., Martínez-Ramón, J. P., Garcia-Manrubia, B., & García-Fernández, J. M. (2025). Profiles of intrinsic motivation and motivational learning strategies in Spanish University students. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07502-x>
- Naik, K., & Sharma, N. (2025). Impact of mentoring on employee's stress level and performance with special reference to real estate in Thane. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 7(1), 209–211. <https://doi.org/10.33545/26633213.2025.v7.i1c.270>
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas*

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p14>

- Nova Octavia, A., Fauzi, A., Aditya Kurniawan, G., Febriyana Putri, N., Dwi Alghifari, R., Rasim, R., Manrejo, S., & Mutiara Adienda, Y. (2024). *Peran Pemahaman Cyber Security untuk Keamanan Akun Media Sosial Instagram Mahasiswa* (Vol. 1, Issue 2). <https://inovanpublisher.org/orbit>,
- Novitayanti, D., AB, M. D., & Nasution, N. (2020). The Effect of Career Development and Motivation of Employee Performance in Syariah Mandiri Bank Regional III Office Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(1), 44–62. <https://doi.org/10.46899/jeps.v8i1.175>
- Nursabrina, B., Fauzi, A., Rasim, R., Ramadhan, F., Zahira Shaffa, G., Gandawidjaya, N., & Qalbina, N. N. (2024). *Peran Manajemen Sekuriti Dalam Meningkatkan Pertahanan dan Keamanan Data Pribadi Akun Facebook*. <https://inovanpublisher.org/orbit>,
- Paul, N. A., Parvaiz, D. R., & Shah, A. (2023). *Impact of Training and Development on Organizational Performance: A Mediating Role of Employee Performance*. www.ijfmr.com
- Putu Putri Katharina Sagung Kartika Dewi, L. A. (2020). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK SATISFACTION AS A VARIABLE OF MEDIATION. *International Journal of Business, Economics and Law*, 22, 1.
- Racioppi, F., Martuzzi, M., Matić, S., Braubach, M., Morris, G., Krzyżanowski, M., Jarosińska, D., Schmoll, O., & Adamonytė, D. (2020). Reaching the sustainable development goals through healthy environments: Are we on track? *European Journal of Public Health*, 30, 114–118. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa028>
- Rahmi Widyanti. (2018). *Manajemen Karir (Teori, Konsep dan Praktik)*. Penerbit Rizky Artha Mulia, Makassar (edisi 1).
- Rumawas, W., & Sos, S. (2021). *MANAJEMEN KINERJA*.

- Studi Manajemen, P., & Rianto Rahadi, D. (2020). *Maker: Jurnal Manajemen*.
<http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Subyantoro, A., Tri Mardiana, D., Zulfikar, M. S., & Hasan, M. (2020).
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Sulkhanishvili, T., & KHARADZE, N. (2024). The impact of performance management on the career development of employees. *Access Journal - Access to Science, Business, Innovation in the Digital Economy*, 6(1), 67–83. [https://doi.org/10.46656/access.2025.6.1\(4\)](https://doi.org/10.46656/access.2025.6.1(4))
- Syafitri, A. (2019). *PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- T., Hatta, H., Umiyati, H., Putra Ode Amane, A., Santosa, S., Novianti, R., Liniarti, S., Surya Andhayani Nasution, R., Umi Kalsum, E., Ismainar, H., Chrisyanti Dewi, I., Amelia, D., Tamam, B., Nyoman Suli Asmara Yanti, N., Murti, A. R., Ahdiyat, M., & Damayanti, E. (2023). *MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM*.
www.penerbitwidina.com
- T., Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyrurroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. www.penerbitwidina.com
- View of THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN PT JABAR JAYA PERKASA.* (2023).
<https://jeshjournal.com/index.php/jesh/article/view/276>
- View of The Impact of Career Development on Employee Engagement and Retention.* (2023). <https://ijset.or.id/index.php/ijset/article/view/553>