



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>

Received: 21 Maret 2024, Revised: 15 April 2024, Publish: 17 April 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)

Irmigardis Makun¹, John E. H. J. FoEh²

¹ Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, irmigardismakun1@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: irmigardismakun1@gmail.com

Abstract: Career development is an effort to encourage employees to work better. This article will discuss the effect of work discipline, work motivation, and organizational culture on career development through job satisfaction as mediating variable. The results of a literature review and the study of similar research can be used with the PLS SEM analysis method so that the following conclusions are obtained: 1). Work discipline affects job satisfaction; 2). Work motivation affects job satisfaction; 3). Organizational culture affects job satisfaction; 4). Work discipline affects career development; 5). Motivation affects career development; 6). Organizational culture affects career development; 7). Job satisfaction affects career development; 8). Work discipline, work motivation, and organizational culture affect job satisfaction; 9). Job satisfaction mediates the relationship between work discipline, work motivation, and organizational culture on career development.

Keyword: Career Development, Job Satisfaction, Work Discipline, Work Motivation, Organizational Culture.

Abstrak: Pengembangan karir merupakan salah satu upaya untuk mendorong seorang karyawan agar bekerja lebih baik. Artikel ini akan membahas pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil kajian pustaka dan studi hasil penelitian sejenis, dapat digunakan dengan metode analisis SEM PLS sehingga diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1). Disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja; 2). Motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja; 3). Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan; 4). Disiplin kerja mempengaruhi pengembangan karir; 5). Motivasi mempengaruhi pengembangan karir; 6). Budaya organisasi mempengaruhi pengembangan karir; 7). Kepuasan kerja mempengaruhi pengembangan karir; 8). Disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja; 9). Kepuasan kerja memediasi hubungan disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi persaingan yang semakin ketat, pengembangan karir menjadi salah satu aspek yang sangat penting bagi setiap individu dalam suatu organisasi. Pengembangan karir tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan aspek-aspek psikologis dan sosial seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi. Keterkaitan antar setiap unsur menjadi faktor utama dalam memahami proses pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karir merupakan salah satu upaya untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih baik. Konsekuensi keberhasilan dan kegagalan karir berhubungan dengan konsepsi diri, identitas dan kepuasan individu. Karir berhubungan dengan kepuasan individu di organisasi. Seseorang yang merasa memperoleh jaminan karir akan merasa puas dan bekerja secara sungguh-sungguh. Pengembangan karir sendiri diperoleh melalui proses pembelajaran saat bekerja. Saat karyawan puas atas pekerjaan yang didapat akan menimbulkan intensif untuk meningkatkan kualitas kerja mereka untuk meraih prestasi kerja yang bagus dan meningkatkan kemampuan kerja mereka agar dapat menentukan arah karir serta mendapatkan tempat di organisasi tersebut.

Faktor pertama yang mempengaruhi pengembangan karir adalah disiplin kerja. Hasibuan (2015) kedisiplinan karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan di suatu perusahaan untuk mencapai semua tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Wardianto (2018) menambahkan disiplin kerja kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung aturan tersebut.

Faktor selanjutnya adalah motivasi kerja. Menurut Suryani & FoEh (2018) motivasi kerja merupakan dorongan ataupun alasan yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi. Keberhasilan dan kegagalan organisasi sering dikaitkan dengan motivasi kerja karyawannya. Hasibuan (2019) menambahkan motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan atau motivasi kerja adalah dorongan penggerak semangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif.

Motivasi kerja ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia hal merupakan rangsangan bagi manusia untuk berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar karyawan namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan minimal kebutuhan pokoknya, karyawan akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Faktor selanjutnya adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dalam Suhendi (2014) bahwa budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

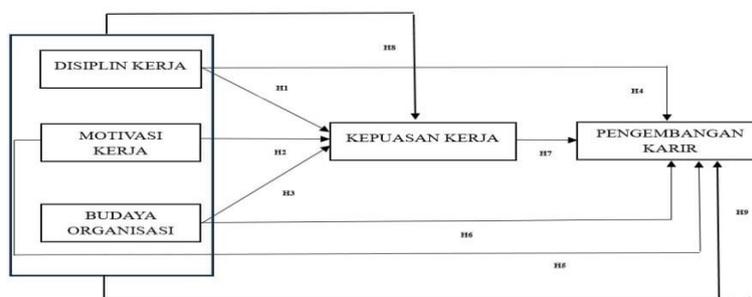
Budaya organisasi dikatakan penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam organisasi sehingga budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap lembaga pemerintahan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Sehingga pemimpin pun harus memahami budaya organisasi di

tempatny bekerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap pegawai diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang digunakan dalam kajian ini terdiri atas:

1. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja ?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja?
3. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja?
4. Apakah disiplin kerja mempengaruhi pengembangan karir?
5. Apakah motivasi kerja mempengaruhi pengembangan karir?
6. Apakah budaya organisasi mempengaruhi pengembangan karir?
7. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi pengembangan karir?
8. Apakah Disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir?

Kerangka pikir dalam kajian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Hipotesis dalam kajian pustaka ini adalah sebagai berikut:

1. H1 : Disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja
2. H2 : Motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja
3. H3 : Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja
4. H4 : Disiplin kerja mempengaruhi pengembangan karir
5. H5 : Motivasi kerja mempengaruhi pengembangan karir
6. H6 : Budaya organisasi mempengaruhi pengembangan karir
7. H7 : Kepuasan kerja mempengaruhi pengembangan karir
8. H8 : Disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja
9. H9 : Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir

METODE

Penulisan karya ilmiah ini menggunakan prosedur kualitatif dan kajian pustaka. Metode ini melibatkan penggunaan teori yang relevan terhadap permasalahan penelitian, serta merujuk pada berbagai sumber penelitian, baik jurnal online maupun offline. Kajian pustaka meliputi pengumpulan data, pengolahan bahan kajian untuk dianalisis guna mendukung hipotesis metodologi penelitian. Kajian ini dilakukan secara induktif demi konsistensi terhadap pertanyaan yang diajukan pada rumusan masalah. Kajian pustaka berfungsi untuk membangun konsep atau teori yang menjadi dasar studi dalam penelitian (Sujarweni, 2014). Penelitian ini direncanakan untuk dilaksanakan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Timor Tengah Utara, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 109 orang. Data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner dan wawancara. Data hasil penelitian akan diolah menggunakan aplikasi Sem PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2019). Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Disiplin kerja merujuk pada tingkat kepatuhan dan konsistensi seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik dan pencapaian tujuan yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja.

Hasil kajian yang dilakukan oleh Maulana, Adiwati (2023) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya, seorang karyawan akan selalu disiplin dalam melayani pelanggan apabila didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga menimbulkan kepuasan. Candra, Rijanti (2023) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kepuasan kerja akan meningkat.

Motivasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2016), motivasi kerja adalah kondisi mental yang dapat mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Fitriani, FoEh, dan Manafe (2022) berpendapat bahwa motivasi tampak seperti penggerak untuk menggerakkan semua potensi secara pasif. Secara aktif, motivasi didefinisikan sebagai upaya positif untuk mengembangkan potensi dan kekuatan karyawan sehingga mereka lebih produktif untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena menggerakkan berbagai potensi, menghasilkan kehendak yang tinggi, dan mengoptimalkan gairah kerja.

Hasil kajian Waskito dan Sumarni (2023) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja menggambarkan bahwa antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif artinya apabila motivasi yang diberikan pimpinan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan pula. Evita Sandra (2021) memperjelas motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Budaya Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah istilah yang mengacu pada kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut dan dibagikan oleh semua orang di dalam organisasi. Ini mencakup cara orang dalam lingkungan kerja berinteraksi, bekerja sama, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah. Menurut Fahmi (2017), budaya organisasi adalah hasil dari proses melebur gaya budaya dan perilaku setiap individu yang telah dibawa sebelumnya ke dalam filosofi dan standar baru, yang membawa energi dan kebanggaan kelompok dalam melakukan sesuatu dan mencapai tujuan tertentu. Hal sama diungkapkan oleh Ahmadi Umar, FoEh, Henny, Simon (2023) budaya organisasi ialah kekuatan sosial yang terlihat dan mampu mengarahkan seseorang atau sekelompok orang guna menjalankan

kegiatan atau bekerja. Secara tidak langsung, tiap anggota organisasi akan memahami budaya di organisasi tempat mereka bekerja. Budaya organisasi bermaksud supaya seseorang atau sekelompok orang mampu mempergunakan budaya organisasi sebagai alat manajemen demi memperoleh efektivitas, etos kerja, dan produktivitas.

Hasil kajian Hajani dan Kurniati (2020) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya, Budaya organisasi sebagai pegangan bagi pegawai dalam berperilaku yang menjadi pedoman dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, berinteraksi dengan organisasi lain dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. Kepuasan kerja akan didapatkan jika harapan-harapan dari pekerjaannya dapat dipenuhi. Ramadhan, Suharni (2023) menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Disiplin Kerja mempengaruhi Pengembangan Karir

Disiplin kerja adalah kemampuan untuk mengatur dan mempertahankan tingkat konsistensi, ketekunan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan aturan, standar, dan waktu yang telah ditetapkan. Ini melibatkan komitmen untuk mematuhi peraturan perusahaan, memenuhi target, dan melakukan tugas-tugas dengan efisien dan efektif. Disiplin kerja juga mencakup kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik, menghindari gangguan, dan tetap fokus pada pekerjaan. Sutrisno (2021) disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Kale, FoEh, Simon (2023) disiplin kerja pun bisa ditunjukkan dengan mengikuti aturan organisasi, seperti mengenakan pakaian yang telah ditentukan, bersikap sopan maupun berperilaku baik, dan menuntaskan tugas kerja seefisien mungkin. Hal ini sejalan dengan hasil kajian Kawalo, Winerungan dan Suot (2022) disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir artinya semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, taat dan patuh terhadap semua peraturan yang ditetapkan organisasi, maka hal tersebut dapat membantu para pegawai dalam mengembangkan karirnya kedepan. Peuuma, FoEh, Manafe (2023) menambahkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan dapat meningkatkan pengembangan karir.

Motivasi Kerja mempengaruhi Pengembangan Karir

Motivasi sangat mempengaruhi pengembangan karir. karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi di tempat kerjanya akan lebih termotivasi untuk belajar, berkembang, dan mencapai tujuan karir mereka. Selain itu, tingkat motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja, kreativitas, dan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada kemajuan karir seseorang di masa depan. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Hal sama diungkapkan oleh Dias Amaral, FoEh, Stanis Man & Diah Ayu (2023) motivasi berperan sebagai penggerak yang ada di diri seseorang setiap menjalankan aktivitas supaya seseorang berkenan untuk bertindak, beraktivitas memanfaatkan potensi atau kemampuannya demi memperoleh tujuan yang direncanakan, hasil dari kajian ini menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif maupun signifikan kepada pengembangan karir. Yang berarti meningkatkan motivasi kerja pegawai juga dapat memberikan dampak besar bagi pegawai terkhususnya dalam melakukan pengembangan karir kedepannya. Hal ini sejalan dengan kajian Sari, Firdaus, dan Rinda (2020) memperjelas motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Budaya Organisasi mempengaruhi Pengembangan Karir

Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian diwujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan, dari setiap anggota sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu Robbins (2017). Budaya organisasi dapat mempengaruhi pengembangan karir seseorang. Budaya yang mendorong inovasi, kerja sama, dan pertumbuhan pribadi cenderung menciptakan lingkungan di mana seseorang dapat berkembang dan maju dalam karirnya. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku, hierarkis, dan tidak mendukung pertumbuhan pribadi seorang karyawan dapat menjadi hambatan bagi pengembangan karir. Budaya organisasi yang mendukung inovasi serta pertumbuhan dan pengembangan pribadi cenderung mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam mengembangkan keterampilan dan mencari peluang baru dalam pengembangan karir kedepannya. Hal ini sejalan dengan kajian Kirana, Kurniawan, dan Noviani (2021) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hidayat, Zulkarnaen dan Muljono (2020) menambahkan budaya organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir.

Kepuasan mempengaruhi Pengembangan Karir

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Kepuasan kerja dapat dideskripsikan sebagai seberapa positif atau negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda Suparyadi (2015). Kepuasan terhadap pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja dan retensi karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pengembangan karir, karyawan dalam organisasi cenderung lebih termotivasi, berkinerja tinggi, dan lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi. Selain itu, kepuasan terhadap pengembangan karir dapat meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan keterlibatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi yang mementingkan kepuasan terhadap pengembangan karir memiliki keuntungan dalam menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik. Hal ini sejalan dengan kajian Dias Amaral, FoEh, Stanis, Diah Ayu (2023) Kepuasan kerja mempengaruhi positif terhadap pengembangan karir. Penelitian yang sama dilakukan oleh Munir, Darmawan, Sinambela dan Mardikaningsih (2022) kepuasan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir.

Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Budaya organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi tentunya menjadi salah satu faktor yang penting bagi sebuah organisasi. banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya, disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Menurut Alam Rachmadika, Hendra Saputro, Guranawan Dayona Ismail (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja artinya dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan yang dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, budaya organisasi yang positif dapat mendorong kerja sama, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap karyawan juga dapat membantu karyawan merasa lebih bahagia di tempat kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah dan menyenangkan. Hal ini sependapat dengan kajian Hanafia (2021) bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan adanya budaya organisasi, motivasi kerja serta disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja memediasi Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Pengembangan karir

Kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediasi antara disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap pengembangan karir. Disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, budaya organisasi yang mendukung dan mempromosikan pengembangan karir juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, akan cenderung lebih termotivasi dalam berkembang dalam karir. Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan Hasibuan (2014). Samsudin dalam (FoEh & Papote, 2021) menyebut bila ada keterkaitan kuat mengenai kebutuhan dorongan, tindakan atau tingkah laku, tujuan maupun kepuasan dengan perubahan yang menghadirkan dukungan motivasi. Hal ini sejalan dengan kajian Suryawan, Suwandana (2019) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah istilah yang mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif, menghadapi tantangan, dan mencari peluang pengembangan karir yang lebih baik. Selain itu, budaya dalam suatu organisasi dapat berpengaruh pada pengembangan karir seseorang. Organisasi yang memiliki budaya yang mendukung pengembangan karir akan membuat lingkungan di mana karyawan dapat berkembang, belajar, dan mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian diatas maka kesimpulannya sebagai berikut: Disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja; Motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja; Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja ; Disiplin kerja mempengaruhi pengembangan karir; Motivasi kerja mempengaruhi pengembangan karir; Budaya organisasi mempengaruhi pengembangan karir; Kepuasan mempengaruhi pengembangan karir; Disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja; Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara kedisiplinan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap pengembangan karir.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ahmadi Umar, Ricko., John E.H.J FoEh, Henny A. Manafe dan Simon Sia Niha. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 84-92. <https://doi.org/10.38035/jpmppt.v1i1.175>.
- Alam Rachmadika, Agung., Arie Hendra Saputro, dan Gurawan Dayona Ismail. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Auto Technology: Bahasa Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(1), 454–461. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2003>.
- Arip Rahman Hakim., Kusuma Agdhi Rahwana, dan Arga Sutrisna. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Santika Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(1), 435-443. <https://doi.org/10.55606/Jempper.V2i1.1053>.

- Burhan, Mulyono., John E.H.J FoEh dan Henny A. Manafe. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 447-458. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i2>.
- Dias Amaral, Feodora., John. E.H.J FoEh, Stanis Man dan Diah Ayu. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663-674.
- Effendy. (2015). Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja. Medan: USU Press.
- Evita Sandra. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang*, 4(1), 38-50.
- Fahmi, Irfan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fitriani, Dewi., John E.H.J FoEh, dan Henny A. Manafe. (2022). Pengerahun Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-94. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>.
- FoEh, John E.H.J dan Eliana Papote. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management. Jurnal Ilmu Management* 13(1), 148-63. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i1.2046>.
- FoEh, John. E.H.J., Kardinah Indriana Meutia dan Rudy Basuki. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275-292. <https://doi.org/10.31599/Jki.V21i3.701>.
- Hanafia, M.Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), 34-42. <https://doi.org/10.53695/ja.v2i1.125>.
- Handoko, T.H. (2014). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Erik., Irwan Zulkaernan, dan Herry Muljono. (2020). Pengaruh Pengadaan, Keahlian dan Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. *Jurnal Health Sains*, 1(8), 107-85. <https://doi.org/10.46799/jsa.v1i8.154> .
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1459>.
<https://doi.org/10.32832/Manager.V3i1.3842>.
<https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2213/64>.
- Kawalo, Lorenzo Geraldo., Robert Winerungan dan Henny Suot. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 39-50. <https://doi.org/10.53682/mk.v3i1.3801>.
- Kirana, Kusuma Candra., I Soni Kuriawan, dan Lucia Fransiska Noviani. (2021). Analysis Of Organizational Culture and Characteristics Of Individual Career Development Motivation As An Intervening Variable. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 5(2), 312-26. <https://doi.org/10.26618/profotability.v5i2.5904>.

- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasir, Andin., dan Sabrina. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Penyuluh Kesehatan pada Dinas Kesehatan Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 2(1), 176-185. <https://doi.org/10.31850/Makes.V2i1.134>.
- Peuuma, Maria Katarina Umiti., John E.H.J FoEh dan Henyy A. Manafe. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 665-670. <https://doi.org/10.38035/jimt.v4i5.1545>.
- Rahayu, Sri., Dahlia Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Syariah*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.925>.
- Ramadhan, Muhammad., dan Suharni Rahayu. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berau Veritas Consumer Indonesia. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis Ilmu Manajemen dan Kependidikan*, 1(3), 80-90. <https://doi.org/10.59639/asik.v1i3.3.3>
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. (2016). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P*, Erlangga, Jakarta.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Veni Wulan., Muhamad Aziz Firdaus, dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda. (2020). Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 141-145.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sigit, Suprianto., Efendi Sugito, dan Edi Sugiono. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Layanan Pemasaran Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Lp-Kukm). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(1), 163–175. <https://doi.org/10.32670/Fairvalue.V4ispecial Issue 1.602>.
- Subhan, Muh., dan Muhammad Yusuf. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 13-19. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suryani, Ni Kadek., dan John E.H.J. FoEh. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish. Kaliriung, Yogyakarta.
- Suryati, Lili. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Sawit Abadi. *Jurnal Ilmiah*, 10(2), 40-52. <https://Ijcoreit.Org/Index.Php/Coreit/Article/View/321>.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tambun, Lyandru Togumulia. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan DI PT. Anjur Nauli Medan. *Jurnal Ilmah Akomodasi Agung*, 7(1), 18-29. <https://doi.org/10.51827/jiaa.v7i1.46>.

Waskito, Meindro., dan Sri Sumarni. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 315-28. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>.