

## ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA

Fiqih Maria Rabirotul Hariroh<sup>a</sup>, Erin Soleha<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Kewirausahaan, [fiqihmaria@pelitabangsa.ac.id](mailto:fiqihmaria@pelitabangsa.ac.id), Universitas Pelita Bangsa

<sup>b</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [erinsoleha@pelitabangsa.ac.id](mailto:erinsoleha@pelitabangsa.ac.id), Universitas Pelita Bangsa

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tamco Indonesia. Sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh karyawan sebanyak 135 orang dijadikan sampel semuanya. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan Analisa Regresi Berganda, Analisa Korelasi, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabel pengembangan karir secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, pengembangan karir, kepuasan kerja.

### ABSTRACT

This study aims to explain whether the variables of leadership and career development have a significant effect on job satisfaction at PT. Tamco Indonesia. The sample used the census method, namely all 135 employees were used as samples. Data analysis using quantitative methods using Multiple Regression Analysis, Correlation Analysis, T-Test, F-Test, and Coefficient of Determination Test (R<sup>2</sup>). The results showed that partially leadership has a positive influence on job satisfaction. The career development variable partially has no positive and insignificant effect on job satisfaction. The variables of leadership and career development simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction.

**Keywords:** leadership, career development, job satisfaction.

## 1. PENDAHULUAN

Hasil survey yang dilakukan Jobstreet pada Agustus 2020 menyatakan bahwa di Indonesia, lebih dari 54% dari keseluruhan jumlah kandidat terkena dampak COVID-19. Sebanyak 35% di PHK dan 19% diberhentikan untuk sementara. Perubahan yang diakibatkan pun menyebabkan penurunan yang luar biasa dalam kepuasan akan kualitas hidup individu. Menurut hasil survey tersebut, sejak Covid-19 proporsi individu yang bahagia dan puas dengan kualitas hidup mereka menurun drastis dari 93% menjadi hanya 38%. Selain itu tingkat kebahagiaan individu yang masih bekerja menyatakan 89% bahagia dengan pekerjaan mereka sebelum Covid-19 dan hanya 49% yang merasa bahagia dengan kondisi krisis saat ini. Menurut (Wright & Bonnet, 2007) dalam penelitian (Anggraini, 2018) menyatakan bahwa seorang individu dikatakan mempunyai kebahagiaan ditempat kerja apabila menunjukkan kepuasan serta kenyamanan di tempat kerja. Menurut (Pryce & Jones, 2010) dalam penelitian (Siska Wulandari & Ami Widyastuti, 2014) menyatakan bahwa seseorang yang bekerja dengan rasa bahagia merupakan seseorang yang mempunyai perasaan yang positif disetiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan dalam bekerja akan cenderung membuat seseorang untuk bertahan dalam pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang tidak puas dalam bekerja cenderung bersikap berperilaku kontra dan bersikap menentang dalam hubungannya dengan pimpinannya. Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja untuk karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya dalam menentukan kebijaksanaan organisasi. Kepemimpinan otoriter cenderung mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah. Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Riana, I Gede, Made Suprpta, 2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan (Astuty & Zuniasih, 2018) menyatakan bahwa tidak hanya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi juga pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin terwujudnya pengembangan karir seseorang maka kepuasan kerja semakin baik dan terjamin. Senada dengan penelitian yang dilakukan

(Faronsyah, 2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Kepuasan Kerja**

Menurut (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan individu sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Jadi pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku didalam diri seseorang. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut (Hayati Nasution et al., 2018) kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan individu sebagai pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dirasakan pekerja karena ada hal-hal yang mendasarinya dimana seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja seseorang tersebut mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut (Luthans, 2011:141) dalam (Novita, Sunuharjo & Ruhana, 2014) bahwa ada lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu;

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji.
3. Kesempatan promosi.
4. Pengawasan.
5. Rekan kerja.
6. Kondisi Kerja

### **2.2 Kepemimpinan**

Menurut (Chaniago, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atas sekelompok orang untuk meraih suatu tujuan bersama. Seorang pemimpin yang baik tidak dipandang dari jumlah pengikut ataupun jangka waktu memimpin, tapi dipandang dari kemampuan dan gaya kepemimpinan yang berhasil dalam memimpin suatu organisasi. Menurut (Wahjosumidjo, 2010) dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) menjelaskan bahwa kata “memimpin” memiliki arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (precede). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan pemimpin memberikan dorongan dan memacu (to prod), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut (Kartono, 2008,34) dalam (Isvandiari & Idris, 2018) indikator kepemimpinan meliputi,

1. Sifat: sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.,
2. Kebiasaan : kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.,
3. Temperamen : adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.,
4. Watak : Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.,
5. Kepribadian : kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

### **2.3 Pengembangan Karir**

Menurut (Suwarno & Aprianto, 2019) Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk meraih suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang perusahaan. Melalui pengembangan karir yang ada di dalam organisasi tersebut, maka tumbuhnya keinginan dalam diri pekerja untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan karir tersebut akan menjadi salah satu jalan bagi pekerja untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan kesanggupannya dalam memegang jabatan yang ada.

Menurut (Handoko, 2000:123) dalam (Rijalulloh & Musadieg, 2017) Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi seseorang yang dilakukan pekerja untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut (Sutoro, 2019: 134) dalam Pengembangan karir diukur dengan berbagai indikator;

1. Pendidikan dan pelatihan karyawan untuk mengembangkan sumber daya dan aparatur.
2. Promosi jabatan pada pegawai atau pemindahan posisi ke posisi lain yang memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.
3. Rotasi penugasan seorang pegawai bertujuan menjaga keseimbangan organisasi, serta pengayaan pengalaman penugasan, dalam berbagai kedudukan dalam suatu unit perusahaan.

### 3 METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi yang bertujuan untuk mendeskripsikan adakah pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Merujuk pada data jumlah karyawan PT. Tamco Indonesia maka populasi pada penelitian ini adalah 135 orang karyawan.

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer. Data primer pada penelitian ini yakni menggunakan data hasil kuesioner lalu diolah dan dianalisis kemudian data akan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap:

1. Analisis Regresi Linear Berganda, terdiri dari (a) Uji Normalitas data (b) Uji Multikolinieritas, (c) Uji Heteroskedastisitas
2. Hipotesis: terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji determinan (R<sup>2</sup>).

### 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.501	1.554		8.047	.000
	Kepemimpinan	.462	.123	.450	3.772	.000
	Pengembangan Diri	.141	.091	.184	1.545	.125

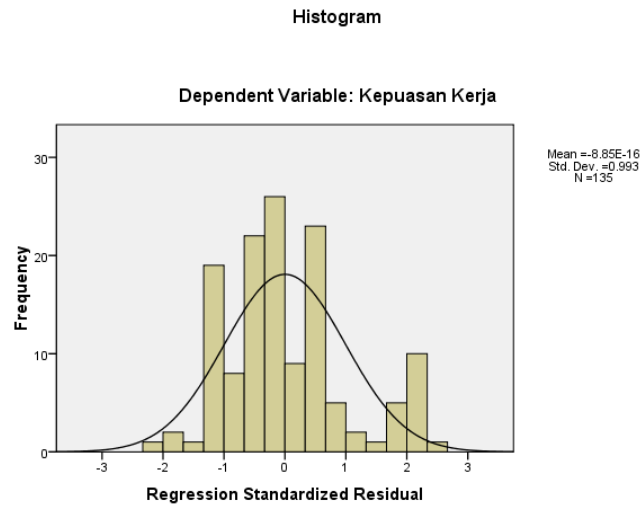
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.501 + 0.462 X_1 + 0.141 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 12.501 apabila variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dianggap nol, maka kepuasan kerja (Y) pada perusahaan adalah sebesar 12.501.
2. Nilai koefisien kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0.462 menyatakan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.462.
3. Nilai koefisien pengembangan karir (X<sub>2</sub>) sebesar 0.141 menyatakan bahwa apabila pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.141.

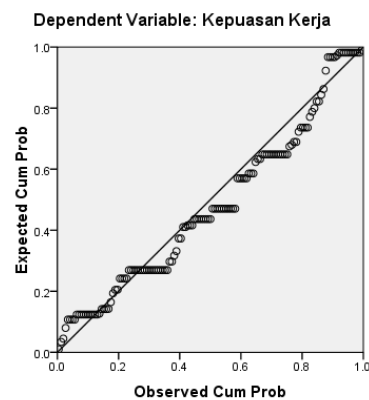
#### 4.1.1 Uji Normalitas Data



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva dependent dan regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Grafik normal probability plot

Berdasarkan gambar grafik normal probability plot di atas terlihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal probability plot tersebut terdistribusi secara normal.

#### 4.1.2 Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.610 <sup>a</sup>	.372	.362	1.84837	2.142

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Diri, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai DW yang didapat yaitu sebesar 2.142. Nilai dl dan du yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 100. Jadi nilai dl sebesar 1.689 dan du sebesar 1,749. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai (4-du= 4-1,759= 2,241) yaitu  $1,749 < 2,142 < 2,241$  yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi

#### 4.1.3 Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.501	1.554		8.047	.000		
Kepemimpinan	.462	.123	.450	3.772	.000	.335	2.989
Pengembangan Diri	.141	.091	.184	1.545	.125	.335	2.989

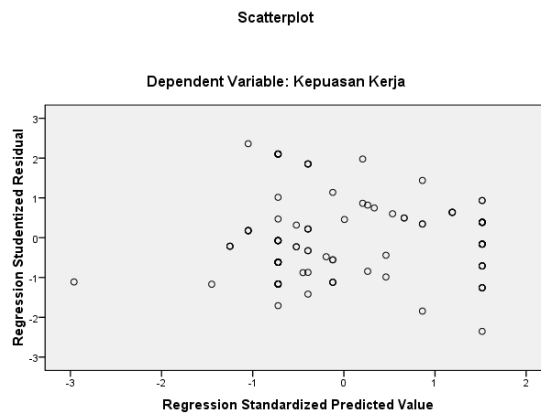
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel diatas dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0,335 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,989 lebih kecil dari 10.
2. Pengembangan karir (X2) dengan nilai tolerance sebesar 0,35 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,989 lebih kecil dari 10. Karena nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kepemimpinan dan pengembangan diri bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

#### 4.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lainnya. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka dikatakan terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik scatterplot

Dapat dilihat pada gambar grafik *scatterplot* bahwa hasil dari grafik *scatterplot* menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

## 4.2 Hipotesis

### 4.2.1 Uji Parsial (uji t)

Tabel 4. Hasil uji Parsial (uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.501	1.554		8.047	.000
Kepemimpinan	.462	.123	.450	3.772	.000
Pengembangan Diri	.141	.091	.184	1.545	.125

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1. Kepemimpinan (X1) didapat thitung sebesar 3.772 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan ttabel sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung  $3.772 > ttabel$  1,978 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Tamco Indonesia.
2. Pengembangan karir (X2) didapat thitung sebesar 1,545 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan ttabel sebesar 1,978 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung  $1,545 < ttabel$  1,978 dengan nilai signifikan  $0,125 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel pengembangan karir (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Tamco Indonesia.

#### 4.2.2 Uji Simultan (uji F)

Tabel 5. Hasil uji Simultan (uji F)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.761	2	133.380	39.041	.000 <sup>a</sup>
	Residual	450.973	132	3.416		
	Total	717.733	134			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Diri, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji-F didapat nilai Fhitung sebesar 39.041 dengan nilai signifikan 0,000 pada Ftabel dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai Ftabel sebesar 3,06, maka diperoleh Fhitung (39.041) > Ftabel (3,06) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), pengembangan karir (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Tamco Indonesia.

#### 4.2.3 KoefisienDeterminasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 6. KoefisienDeterminasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.610 <sup>a</sup>	.372	.362	1.84837	2.142

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Diri, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dapat dilihat dari tabel diatas nilai R Square sebesar 0.372 atau 37,2%. Interpretasinya adalah hubungan yang ditimbulkan kepemimpinan dan pengembangan karir sebesar 37,2% terhadap kepuasan kerja. Artinya ada 62,8% hasil kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terangkum dalam penelitian ini.

#### 4.3 Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya kepemimpinan baik maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Senada dengan penelitian yang dilakukan (Hayati, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian, menurut teori (Hasibuan, 2005;203) dalam penelitian (Astuti & Iverizkinawati, 2018) bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu balas jasa yang adil dan layak, mengembangkan kemampuan yang tepat, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Dalam penelitian tersebut menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 4.4 Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan yang berarti pengembangan karir di PT Tamco Indonesia tidak mempengaruhi kepuasan kerja saat ini. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2021) bahwa variabel pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan (Munandar, 2019) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya bahwa pengembangan karir yang dilakukan perusahaan tidak ada kaitannya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### 4.5 Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang dirasakan oleh pekerja, maka semakin meningkat juga kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, begitu juga halnya semakin baik sistem pengembangan karir yang dirasakan oleh pekerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pekerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan (Saklit, 2017) bahwa gaya kepemimpinan maupun pengembangan karir memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT pos indonesia pekanbaru. *Psychopolytan (Jurnal Psikologi)*, 2(1), 28–35.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Astuty, P., & Zuniasih, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat). *Jurnal Manajemen*, 06(1A), 38–52.
- Chaniago, A. (2017). *Pemimpin dan kepemimpinan* (Cetakan 1). Penerbit Lentera IlmuCendekia.
- Faronsyah, M. I. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113–121.
- Hayati Nasution, E., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123–134. <http://e-repository.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10327/8112>
- Hayati, R. R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 4(1), 118090.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendr, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan. *AktivaJurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 1–9.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No.(1), 129–147.
- Munandar, R. A. (2019). Skripsi Rizky Aris Munandar. In *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Novita , Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Riana, I Gede, Made Suprpta, K. S. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali ). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06, 06, 430–442.
- Rijalulloh, T., & Musadieg, M. Al. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(2), 110–117. <https://www.neliti.com/id/journals/jurnal-administrasi-bisnis-s1-universitas-brawijaya?page=2>
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi turnover : kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Manajemen Universitas Pancasila*, XXI(03), 472–490.
- Siska Wulandari, & Ami Widyastuti. (2014). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 10(Juni), 41–52.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir Terhadap kinerja karyawan pada pt sinar niaga sejahtera Kota lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>