

DETERMINASI PENGEMBANGAN KARIR MELALUI KEPUASAN KERJA: GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR

Dori Mittra Candana¹⁾, Rio Andhika Putra²⁾, Ratih Purwasih³⁾

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: **Dori Mittra Candana** dorimittra@upiyptk.ac.id

Abstract. This study aims to test how much, Leadership Style and Career Development on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. Incasi Raya Muaro Sakai. Methods of data collection through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 40 respondents using a random sampling technique using the Slovin formula. The analytical method used is multiple linear regression and path analysis using SPSS 22. The results of the data analysis concluded, (1.) There is a significant positive effect of Leadership Style on Job Satisfaction, (2.) There is a significant positive effect on Career Development on Job Satisfaction, (3.) There is a significant positive effect on Leadership Style on Commitment Organization. (4.) There is a significant positive influence on Career Development on Organizational Commitment. (5.) There is a significant positive effect on Job Satisfaction on Organizational Commitment. (6.) There is a positive and significant influence of Leadership Style on Organizational Commitment through Job Satisfaction (7.) There is a significant positive effect on Career Development on Organizational Commitment through Job Satisfaction..

Keywords: Organizational Commitment, Leadership Style, Career Development, and Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Incasi Raya. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesioner, dengan Sampel 40 responden dengan menggunakan metode teknik random sampling dengan menggunakan rumus Slovin. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan analisis jalur menggunakan SPSS 22. Hasil analisis data menyimpulkan, (1.) Terdapat, pengaruh positif yang tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, (2.) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja, (3.) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. (4.) Terdapat pengaruh positif yang signifikan pada Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi. (5.) Terdapat pengaruh Positif yang signifikan pada Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. (6.) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja (7.) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Gaya kepemimpinan, Pengembangan karir, dan Kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai penduduk yang sangat banyak maka perlu peningkatan pembangunan untuk menopang kesejahteraan penduduknya. sebagaimana yang telah di jelaskan bahwa pembangunan nasional adalah usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat indonesia secara berkelanjutan dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. selain itu, tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata material dan spiritual, serta menjalankan roda perekonomian guna mewujudkan kesejahteraan sosial.

Keberhasilan suatu instansi dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang di bangun antara pihak atasan dengan karyawan, dengan adanya penerapan komitmen serta pengembangan karir yang di buat maka seorang karyawan akan puas apabila hasil kerja yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu instansi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. persoalan yang terkait dengan kepuasan kerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja karyawan, agar sesuai dengan harapan pemerintah.

Menurut **(Maramis1, ilat2, dan mawikere3 2020)** menyatakan bahwa salah satu faktor untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. menurut **(kusuma et al., 2020)** gaya kepemimpinan merupakan ciri yang digunakan pimpinan dalam memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat individu dan strategi yang disukai dan sering digunakan seorang pemimpin. seseorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mengembang tugas melaksanakan kepemimpinan, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya. oleh karena itu peran serta gaya kepemimpinan sangat memengaruhi kondisi dari sumber daya manusia atau karyawan pada suatu organisasi.

Menurut **(Permata Sari dan Candra 2020)** Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontrobusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Oleh karena itu , perusahaan perlu mengembangkannya karir karyawan dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Menurut **(Subhan dan Yusuf 2020)** mendefinisikan kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, bagi para karyawan tampak dalam sikap positif karyawan untuk menghadapi sesuatu di lingkungan kerja.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi telah banyak dilakukan, diantaranya menemukan hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (**NI Wayan Mega Sari Apri Yani 2019**). Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi (**Pramukti 2019**). Kepuasan kerjaberpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi (**Faronsyah et al. 2020**). Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (**Ayu et al. 2017**). Dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (**Yanoto 2018**).

METODE PENELITIAN

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dan terikat, yaitu : pengalaman kerja (x1) dan kompetensi (x2) terhadap prestasi kerja (z) dan pengembangan karir (y). analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi pada variabel dependen (ghozali, 2016).

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan (α), 0,05 ditentukan sebagai berikut :

1. Apabila angka probabilitas signifikan 0,05, maka t hitung $>$ t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.
2. Apabila angka probabilitas signifikan 0,05, maka t hitung $<$ t tabel, maka H₀ gagal ditolak.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian terhadap pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap perubahan nilai variabel dependen dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

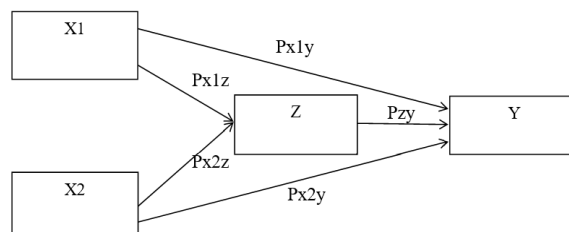
1. Apabila probabilitas signifikansi $>$ 0.05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi $<$ 0.05 , maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Koefisien determinasi (r²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam Menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < r^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi (r²) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan analisis untuk menentukan pola hubungan antara tiga variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Analisis jalur hanya digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga variabel atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.



Gambar 1
Analisis jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja. Adapun bentuk regresinya adalah:

Persamaan I

Tabel 2 Hasil
Uji Regresi Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.475	1.333		2.608	.011
	Gaya_Kepemimpinan	.396	.098	.340	4.032	.000
	Pengembangan_Karir	.704	.097	.610	7.232	.000

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Z = 3,475 + 0,396X1 + 0,704X2 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,475 artinya apabila Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir tidak ada maka Kepuasan Kerja tetap sebesar konstanta 3,475.
2. Koefisien regresi positif sebesar 0,396 artinya apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Pengembangan Karir diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,396.

Koefisien regresi positif sebesar 0,704 artinya apabila Pengembangan Karir ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,704.

Persamaan II

Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya kepemimpinan, Pengembangan karir dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi. Adapun bentuk regresinya adalah:

Tabel 3
Uji Regresi Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.499	1.447		1.036	.303
	Gaya_Kepemimpinan	.083	.112	.068	.745	.458
	Pengembangan_Karir	.587	.128	.483	4.579	.000
	Kepuasan_Kerja	.422	.110	.401	3.824	.000

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 1,499 + 0,083X1 + 0,587X2 + 0,442Z + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,499 artinya apabila Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerjadi tidak ada maka Komitmen Organisasi tetap sebesar konstanta 0,499.
2. Koefisien regresi positif sebesar 0,083 artinya apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerjadi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 0,083.
3. Koefisien regresi positif sebesar 0,587 artinya apabila Pengembangan Karir ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 0,587.
4. Koefisien regresi positif sebesar 0,442 artinya apabila Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 0,442.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Dimana tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima. Berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Yanoto 2018), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja harus dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan melalui peningkatan Gaya kepemimpinan suportif.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

Dimana tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima. Berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Faronsyah et al. 2020), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap

Kepuasan Kerja. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja harus dapat meningkatkan Pengembangan Karir melalui perencanaan karir, pengembangan karir individu, pengembangan karir yang didukung departemen SDM dan peran umpan balik terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi.

Dimana tingkat signifikan 0,458 lebih besar dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian tersebut dinyatakan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (NI Wayan Mega Sari Apri Yani 2019), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja harus dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan melalui peningkatan Gaya kepemimpinan suportif, direktif, partisipatif dan orientasi pada prestasi.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi.

Dimana tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hakim 2020), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja harus dapat meningkatkan Pengembangan Karir melalui perencanaan karir, pengembangan karir individu, pengembangan karir yang didukung departemen SDM dan peran umpan balik terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Dimana tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ilahi, Mukzam, and Prasetya 2017), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Untuk meningkatkan Komitmen Organisasi harus dapat meningkatkan Kepuasan Kerja melalui peningkatan pembayaran gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan penyelia/supervisi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening.

Dimana hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung ($0,175 > 0,006$), maka dapat diperoleh dimediasi. Berarti Kepuasan Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Seprianto et al. 2019), bahwa Kepuasan Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening.

Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,311 < 0,344$), maka dapat diperoleh tidak dimediasi. Berarti Kepuasan Kerja tidak memediasi Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian tersebut dinyatakan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Handoko and Rambe 2018), bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Ani Khuryatul, Dosen Fakultas, Dan Perikanan Universitas. 2020. "Universitas Alkhairaat Palu Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat" 08 (02): 44–49.
- Alam, Ilham Kudratul, And Mery Wanialisa. N.D. "Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv Pintu Mas Bogor Jurnal Ikra-Ith Ekonomika Vol 4 No 2 Bulan Juli 2021" 4 (2): 172–80.
- Ayu, Dyah, Puri Palupi, Universitas Kristen, Surakarta Mardanung, Patmo Cahjono, Surakarta Endang, Satyawati Universitas, And Kristen Surakarta. 2017. "Effect Of Leadership On The Job Satisfaction With Organizational Commitment And Trust In Leader As Mediators." *Review Of Integrative Business And Economics Researchonlinecdrom* 6 (4): 2304–1013. <https://search-proquest-com.tcsedsystem.idm.oclc.org/docview/1930766838/fulltextpdf/E12a074dd294e0epq/20?accountid=34120>.
- Bahri, Syaiful, And Yuni Chairatun Nisa. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18 (1): 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>.
- Damayanti, Ferina, Fakultas Ekonomi, And D A N Bisnis. 2020. "Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kc Solo) Skripsi."
- Faronsyah, Muhammad Iqbal, Universitas Bina Darma, Universitas Bina Darma, And Job Satisfaction. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Jasa Raharja Putera Palembang" 3 (2): 113–21.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (8th Ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, Azis. 2020. "Effect Of Compensation, Career Development, Work Environment On Job Satisfaction And Its Impact On Organizational Commitments In Pt Jakarta Tourisindo." *Journal Of Critical Reviews* 7 (12): 538–48. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.12.99>.
- Handoko, Dicky Surya, And Muis Fauzi Rambe. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>.
- Hendriatno, Stefanus. N.D. "Analisis Persepsi Dukungan Organisasi , Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial Pada Bank Di Kota Bandung Jurnal Ikra-Ith Ekonomika Vol 3 No 3 Bulan November 2020 Jurnal Ikra-Ith Ekonomika Vol 3 No 3 B" 3 (3): 125–33.
- Kristianto, Praditya Budi, Abdul Rivai, And Suharto S. E. 2018. "The Influence Of Leadership Style And Organizational Climate On Employee Performance Through Organizational Commitment On Perum Pegadaian Branch East Bekasi." *Ssrn Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205830>.
- Maramis1, Dennis Piere, Ventje Ilat2, Dan Lidia M. Mawikere3. 2020. "Indonesia Accounting," 87–91.
- Marisa, Silvia. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih Skripsi."
- Natalia, Ni Komang Sisi Sania, And I Gusti Salit Ketut Netra. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9 (4): 1507. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.V09.I04.P14>.

- Ni Wayan Mega Sari Apri Yani. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *International Journal Of Social Science And Business* 3 (1): 55–62.
- Permata Sari, Desi, Dan Yeki Candra. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 1 (3): 224–28.
- Pertiwi, Diannitha Phobe Yuliane, Lies Putriana, And Derriawan. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Densus 88 At Polri." *Jurnal Inovasi Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi* 1 (1): 114–31.
- Pratiwi, Haninta Wanda, And Heru Susilo. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Management Office Malang Town Square)." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 60 (3): 28–35.
- Sholikhah, Marisa Andriani, And Hania Aminah. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia." *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11 (1): 106–29. <https://doi.org/10.21009/Jrmsi.011.1.06>.
- Sinurat, Elferida. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Ciomas Adisatwa Palembang." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3 (2): 92–106.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Thoyib, M, And Mahdi Hendrik. 2020. "Determinan Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Komitmen Organisasi" 9 (1): 1282–92.
- Wardani, Dian Kusuma, Dwi Cahyono, And Nurul Herlambang, Toni Qomariah. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Islam Lumajang Effect." *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia* 7 (2): 208–31.
- Yanoto, Alfian. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pt. Nutrifood Indonesia Di Surabaya." *Jurnal Agora* 6 (1): 1–10.

