

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, HUBUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**Fatolosa Hulu¹, Yamolala Zega², Meiman Hidayat Waruwu³, Marliza Oktapiani⁴,
Pretty Failasufa Aziza⁵**
Universitas Nias¹, Universitas Nias², Universitas Nias³, Universitas Islam As-Syafi'iyah⁴,
Universitas Krisnadwipayana⁵
Email : fatoshulu@gmail.com

Abstrak

Kualitas sumber daya karyawan yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Dengan demikian peranan manajemen sumber daya manusia semakin penting terhadap setiap kegiatan kepegawaian untuk membentuk sumber daya manusia yang handal sehingga mampu memberikan kontribusi pengembangan dan kemajuan bagi organisasi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 175 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantoran yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan dan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan berusaha melakukan upaya yang berfokus pada faktor yang memberikan kepuasan bagi sumber daya karyawannya yang akan memberikan pengaruhnya kepada peningkatan kinerja. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai pondasi awal proses untuk peningkatan produktivitas kerja para karyawan. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan dapat menguntungkan organisasi. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya karyawan menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja operasional karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Sekartini, 2016).

Selain itu, kualitas sumber daya karyawan yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Dengan demikian peranan manajemen sumber daya manusia semakin penting terhadap setiap kegiatan kepegawaian untuk membentuk sumber daya manusia yang handal sehingga mampu

memberikan kontribusi pengembangan dan kemajuan bagi organisasi pemerintahan. Upaya yang dapat dilakukan pihak organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya karyawan yaitu dengan menciptakan hubungan baik yang dijalin antara seorang individu dan organisasi, dengan memberikan jaminan arah karir yang bagus pada karyawan akan menciptakan rasa gembira, senang para karyawan. Upaya untuk membuat karyawan lebih berkomitmen pada organisasi dan akan meningkatnya motivasi kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

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 (Pranitasari & Saputri, 2020).

Hubungan kerja memiliki peranan penting terhadap kelancaran jalannya kegiatan operasional suatu organisasi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka perlu diciptakan hubungan kerja yang baik pula sehingga kinerja atau prestasi kerja individu maupun organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Hubungan kerja yang terjadi antara bagian-bagian atau antar individu di dalam organisasi atau hubungan pihak organisasi dengan individu. Pihak organisasi maupun pekerja saling memerhatikan hak dan kewajiban sehingga terjalin hubungan yang baik diantaranya (Gunawan, 2015). Organisasi harus mampu menciptakan hubungan kerja yang kondusif, karena jika tidak akan mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka (Wuwungan et al., 2017).

Motivasi kerja dapat dipandang sebagai kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sangatlah penting untuk setiap organisasi, karena mereka merupakan faktor utama yang mempengaruhi efisiensi kerja dan kegiatan di organisasi. Seorang individu yang mempunyai motivasi tinggi akan lebih mendahulukan kewajiban untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang tidak hanya berpengaruh pada dirinya sendiri tetapi akan berpengaruh bagi kelancaran dan kemajuan suatu organisasi. Dengan demikian, dengan menjaga hubungan kerja yang kondusif antara organisasi dan karyawan secara langsung atau melalui perjanjian yang telah disepakati, dapat menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya dapat memengaruhi motivasi mereka dan menimbulkan inisiatif tersendiri dari dalam hati bahwa akan meningkatkan niat kerja dan kualitas kerja mereka. Secara keseluruhan mengarah pada pengembangan karir yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas dengan bantuan serta dukungan dari organisasi agar dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses untuk mengelolah perkembangan melalui proses pembelajaran saat bekerja. Karir merupakan proses perkembangan yang terkait langsung dengan tujuan karyawan dan organisasi untuk menciptakan suatu pengalaman yang diperoleh dari posisi pekerja atau tugas seorang karyawan. (Yilmaz, 2006). Karir dirancang dengan tujuan untuk membuat karyawan puas dengan organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2002), karir sendiri dapat menggambarkan sebagai rangkaian posisi yang ditempati oleh seorang individu.

Motivasi Kerja

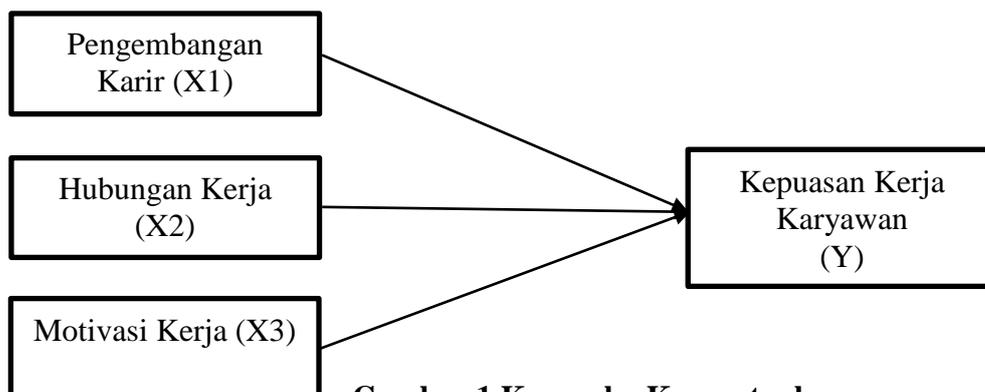
Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sangatlah penting untuk setiap organisasi, karena mereka faktor utama yang mempengaruhi efisiensi kerja dan kegiatan di organisasi. Motivasi kerja adalah proses psikologi seorang karyawan untuk meningkatkan dan mempertahankan tindakan (Latham dan Pinder, 2005), dengan kata lain adalah keinginan batin untuk melakukan upaya meningkatkan produktivitas kerja (Dowling dan Sayles, 1978).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi tentang pekerjaan mereka yang terbentuk saat bekerja, mereka memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari lingkungan kerja yang baik. Menurut Ellickson dan Logsdon (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sampai sejauh mana para karyawan menyukai pekerjaan mereka.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tehnik pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 175 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantor yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software SPSS.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi. Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Statistic Non-Parametik Kolomogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91838202
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.098
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.208
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1.064 dan nilai signifikansi $0.208 > 0.05$. Jadi dapat dikatakan bahwa nilai Residual berdistribusi normal maka analisis dapat dilakukan ke analisis berikutnya yaitu analisis regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Dalam regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Pengembangan Karir	.430	2.675
	Hubungan Kerja	.398	2.824
	Motivasi Kerja	.304	.2547

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas pada data yang diolah dalam penelitian ini. Dikarenakan nilai signifikansi *tolerance* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Metode Glejser untuk menguji apakah ada tidaknya masalah homokedastisitas. Adapun hasil uji ada pada gambar sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.592	.858		3.020	.004
Pengembangan Karir	-.106	.088	.299	1.197	.340
Hubungan Kerja	.117	.134	.291	.874	.376
Motivasi Kerja	.201	.145	.289	.765	.402

a. Dependent Variable: res2

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) memiliki nilai signifikan $0.340 > 0.05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Pengembangan Karir (X_1). Dan pada variabel Hubungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikan $0.376 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Hubungan Kerja (X_2). Motivasi Kerja (X^3) memiliki nilai signifikan $0.402 > 0.05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Motivasi Kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen, (X_1 , X_2 dan X_3) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah

masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi berganda menggunakan SPSS, yang dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

a. Hasil Uji t

Uji t merupakan menunjukkan hubungan masing-masing variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) dan *Degree of freedom* (df) = n-k. Berdasarkan kriteria sebagai berikut.

- a. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .
 - 1) Jika nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - 2) Jika nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 - 1) Apabila nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - 2) Apabila nilai sig < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.295	1.338		.193	.897
Pengembangan Karir	.429	.138	.363	2.034	.001
Hubungan Kerja	.673	.209	.472	2.367	.004
Motivasi Kerja	.589	.307	.475	2.550	.002
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan					

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.034 dan nilai p-value $0.001 < 0.05$. Hubungan Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.367 dan nilai p-value $0.004 < 0.05$. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.550 dan nilai p-value $0.002 < 0.05$.

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah kemampuan variabel dependen untuk dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.695	.786	2.034
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja				

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.786 yang berarti 78,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Pengembangan Karir, Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan Y sebesar 78,6%. Sedangkan sisanya $100\% - 78,6\% = 21,4\%$ dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan terciptanya hubungan kerja yang baik akan mempengaruhi perasaan serta emosi mereka dan dengan tidak disadari akan mendorong inisiatif seorang karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, serta mengarah pada pengembangan karir ke arah yang lebih baik. Bila seorang karyawan mendapat jaminan karir yang lebih baik maka mereka akan merasa puas dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mempertahankan karir tersebut. Implikasinya adalah dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpeluang dalam hal mengembangkan karir mereka. Diharapkan akan menambah semangat para karyawan untuk lebih semangat meningkatkan kualitas kerja mereka dan akan menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Akhmal et al., 2019; Anggreni & Dewi, 2023; Haikal et al., 2023; Lisdiani, 2017; Rahman et al., 2018; Rulianti & Nurpribadi, 2023) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan yang baik antara pihak perusahaan dan karyawan akan menimbulkan kecenderungan kepuasan karyawan kedepannya. Dengan hubungan yang terjalin dengan baik, akan saling menguntungkan antara pihak organisasi dan karyawan, di mana karyawan akan lebih giat untuk bekerja dan memperoleh kepuasan tersendiri atas perjanjian yang telah dibuat dan organisasi akan mendapatkan keuntungan

untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperoleh profit yang semakin tinggi. Implikasinya adalah dengan membangun dan meningkatkan hubungan kerja akan dapat memperkuat komitmen karyawan untuk organisasi dan meningkatkan lagi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Astutik, 2017; Handoko et al., 2021; Kiky & Adiputra, 2021; Nurhasanah et al., 2022; Saputra, 2022) yang menemukan bahwa hubungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin banyak karyawan yang termotivasi, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka, dan akan lebih berkomitmen dengan organisasi yang akan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi untuk meningkatkan produktivitas mereka. Organisasi dapat menciptakan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan insentif kepada karyawan, memberikan dukungan sehingga karyawan merasa memiliki tempat tersendiri di suatu organisasi tersebut, karyawan yang termotivasi akan meningkatkan kualitas kerja mereka dan menjadikan karyawan lebih berkomitmen akan suatu organisasi tersebut. Implikasinya adalah agar motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menumbuhkan keinginan karyawan untuk berprestasi dan memberikan kesempatan karyawan untuk maju lagi dan berkarir lebih baik dari sebelumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Astuti & Mayasari, 2021; Fengky et al., 2020; Pahlawan & Onsardi, 2020; Prasetyaningrum, 2020; Puri S & Wisnu W, 2020; Rivaldo & Ratnasari, 2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan memiliki kepuasan saat bekerja akan meningkatkan motivasi mereka dengan intensitas kemauan yang tinggi untuk menciptakan kualitas kerja yang maksimal dan lebih ditingkatkan lagi untuk mengembangkan karir yang lebih baik dan memajukan organisasi. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel terbaru yang belum diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 8(1), 1–6.
- Anggreni, N. K. R. D., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*,

12(4), 325–345. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p01>

- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada lapas kelas iib singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255–263.
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95.
- Fengky, N. E., Tewel, B., & Lumanauw, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Emba*, 5(1), 1–10.
- Haikal, M., Fayruz, M., Fauzi, A., & Meyrawati, D. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 535–540. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Handoko, S. D., Mardi W, N., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Kiky, V., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(3), 853–863.
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Political Science*, 1(2), 78–91.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pahlawan, A., & Onsardi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 153–163.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03>
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 7(2), 155–169.
- Puri S, W., & Wisnu W, S. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1411), 19–28.

- Rahman, Y., Hakim, A., & Sinambela, E. A. (2018). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Emba*, 5(2), 298–307.