

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CDE

Nadhia Ananda Ristowati¹, Joyce Angelique Turangan²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara

Email: nadhia.115160468@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara*

Email: joycet@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 02-08-2021, revisi: 15-08-2021, diterima untuk diterbitkan : 30-08-2021

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT.CDE di Cirebon. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 120 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan SmartPLS dan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT.CDE di Cirebon.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of compensation, motivation and career development on job satisfaction of PT.CDE employees in Cirebon. the sample of this research is as many as 120 employees. This research method uses SmartPLS and by distributing questionnaires through google form. The results of this study are that there is a positive and significant effect of compensation, motivation and career development on job satisfaction of PT.CDE employees in Cirebon.

Keywords: Compensation, Motivation, Career Development, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di dalam perusahaan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang penting terhadap keberlangsungan perusahaan. Dengan kepuasan kerja, karyawan bisa memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan. Di masa ini perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompoten sehingga mampu menjadi kekuatan perusahaan untuk bersaing ditengah perubahan yang semakin dinamis. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan mempunyai harapan-harapan tertentu, untuk itu hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat membuat karyawan meningkatkan dan mengembangkan kemampuan maupun keterampilan secara optimal.

Salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi yang memuaskan, jika kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini juga akan berdampak kepada variabel lainnya. Selain itu, untuk menggerakkan karyawan agar dapat bekerja

sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, perusahaan harus bisa memahami motivasi karyawan, karena motivasi inilah yang akan menentukan perilaku karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan, semakin meningkat juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja dan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya. Pengembangan karir juga penting dalam mengembangkan serta memperhatikan sumber daya manusia. usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

PT.CDE merupakan perusahaan retail yang bergerak dibidang penjualan smartphone dan accesories. Berdiri sejak tahun 2011, PT.CDE sudah memiliki 60 cabang dan mitra yang tersebar di berbagai kota tertentu.

PT.CDE memiliki masalah dalam kepuasan kerja. Dari hasil wawancara informal peneliti dengan HRD tersebut mendapatkan informasi bahwa tingkat kehadiran di PT.CDE masih belum optimal, karena masih banyak karyawan yang terlambat untuk bekerja, selain itu beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut tidak menetap lama atau *resign*. Sehingga ini dapat menghambat perkembangan karyawan karena harus melakukan pelatihan kembali pada karyawan baru. Untuk itu dengan adanya suatu hasil observasi ini yang dapat mengevaluasi kinerja karyawan tersebut, diharapkan perusahaan dapat terus mendorong karyawan dalam mengembangkan diri agar perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan handal serta bisa berperan penting terhadap perkembangan perusahaan tersebut untuk lebih baik kedepannya.

Kajian teori

Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap suatu pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Hoppock (1935) menulis sebuah buku yang dimana buku tersebut menjelaskan suatu konsep tentang kepuasan kerja dan memberikan definisi bahwa kepuasan kerja adalah kombinasi keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dapat dengan jujur mengatakan kepuasannya terhadap pekerjaannya. Menurut Prisillya dan Turangan (2020) Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dirasakan secara individual pada masing-masing diri karyawan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan suatu perasaan yang dimiliki juga dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya. Dimana kepuasan kerja memiliki konsekuensi dampak yang diungkapkan oleh karyawan dimana hal tersebut sangat memengaruhi produktivitas dan proses pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban.

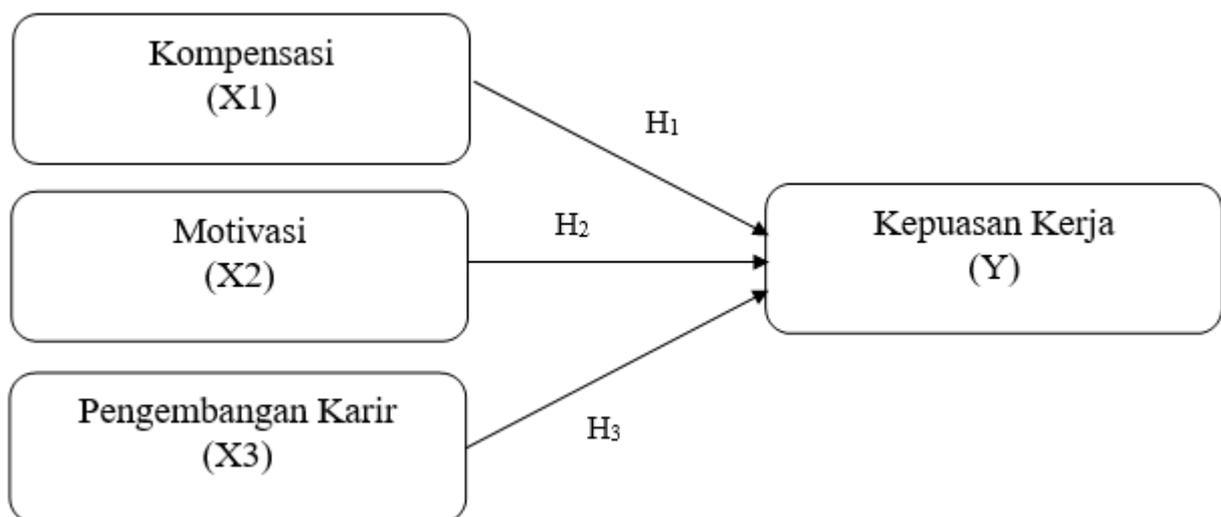
Kasmir (2016) menyebutkan juga bahwa kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini juga akan berdampak kepada variabel lainnya. Menurut Bunawan dan Turangan (2021) kompensasi adalah suatu alat yang dapat memajukan tujuan organisasi dengan memberikan imbalan. Imbalan tersebut dapat berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan secara adil sebagai bentuk tukaran atas kontribusi yang telah dilakukan karyawan yang kemudian bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut. Sedangkan menurut Umar (2007) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa gaji, upah,

insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

Kadarisman (2012) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Gibsol *et al.* (2012), mendefinisikan motivasi merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan – dorongan yang timbul pada atau dalam diri seorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Menurut Usman (2013) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*”.

Menurut Marwansyah (2012) mendefinisikan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Sedangkan Dharma (2007) mendefinisikan bahwa pengembangan karir ialah suatu pendekatan formal yang diambil serta digunakan organisasi untuk menjamin, agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak tersedia ketika dibutuhkan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir. Dalam kerangka pemikiran ini, peneliti akan menggambarkan alur keterkaitan variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan pengembangan karir dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan kajian teori diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.CDE.

H₂: Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.CDE.

H₃: Terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.CDE.

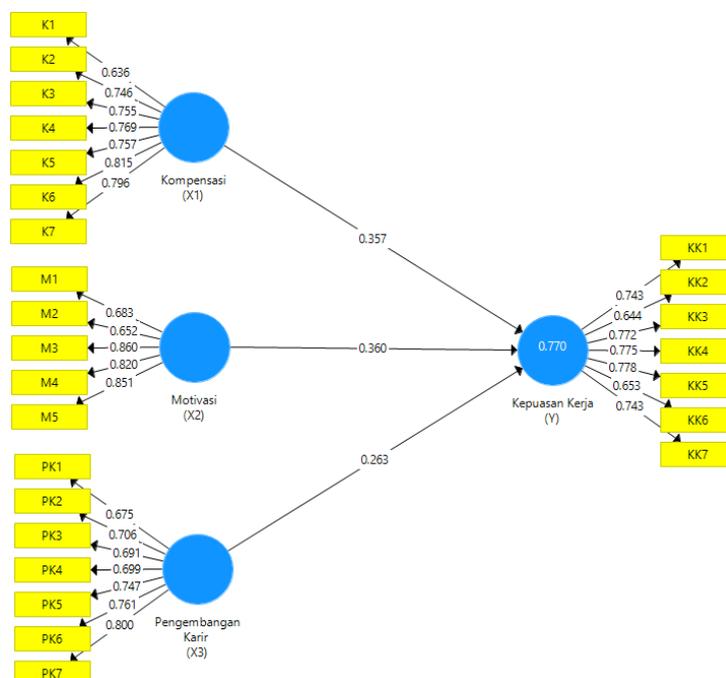
2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT.CDE dan Teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *convenience sampling* dimana seluruh dari anggota populasi yang tersedia untuk memberikan informasi tersebut. Sebagai pertimbangan pemilihan

sampel. Instrumen yang digunakan adalah kuisioner secara online menggunakan *google form*. Data diolah menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi Smart-PLS versi 3.2.9. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu, kompensasi, motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Variabel kompensasi memiliki 7 indikator yang diadaptasi dari Sinaga dan Wahyanti (2019). Variabel motivasi memiliki 5 indikator yang diadaptasi dari Nigatu (2016). Variabel pengembangan karir memiliki 7 indikator yang diadaptasi dari Sinaga dan Wahyanti (2019). Variabel kepuasan kerja memiliki 7 indikator yang diadaptasi dari Sinaga dan Wahyanti (2019). Semua konstuk diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Dan menganalisi data dengan cara Uji validitas : *loading factors* > 0,50, *AVE* > 0,50 dan Uji Reliabilitas = *composite reliability* > 0,70 , *alpha Cronbach* > 0,60, Pengujian koefisien determinasi (R^2),Pengujian *effect size* (f^2),Uji Goodness of Fit, dan Pengujian hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

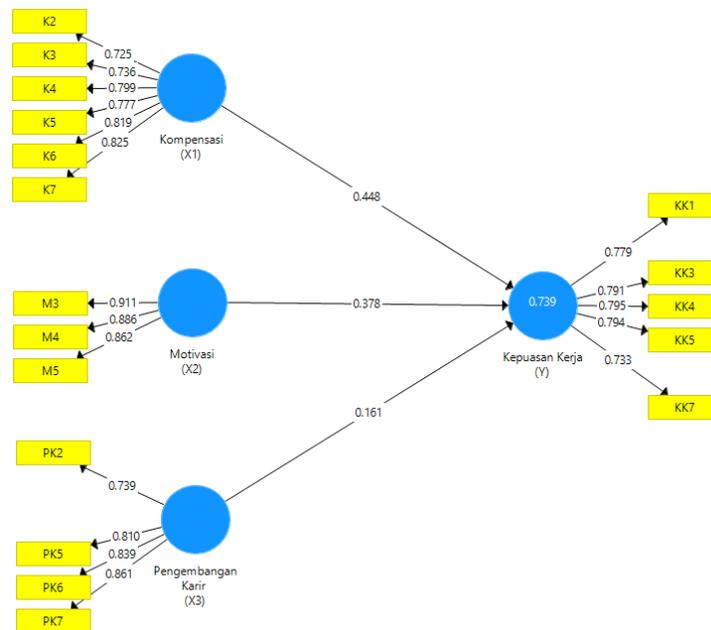
Dari 120 responden, 53 orang berjenis kelamin laki-laki dan 67 orang berjenis kelamin perempuan. Sebagian besar responden berusia 20 tahun sampai 24 tahun sebanyak 56 orang (46,7%), 50 orang (41,7%) berusia 25-30 tahun, 11 orang (9,2%) untuk orang yang berusia 31-35 tahun dan 3 orang (2,5%) orang yang berusia 36-40 tahun. Pendidikan terakhir dari 120 responden adalah 78 orang (68%) yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, 9 orang (7,5%) yang memiliki pendidikan terakhir Diploma dan 33 orang (27,5%) yang memiliki pendidikan terakhir S1 (sarjana). Dari 120 responden terdapat 78 orang (65%) yang berstatus belum menikah dan 42 orang (35%) yang berstatus sudah menikah. Masa kerja dari sebanyak 120 responden adalah 27 orang (22,5%) yang bekerja kurang dari satu tahun, 55 orang (45,8%) yang bekerja selama 1-2 tahun, 26 orang (21,7%) yang bekerja selama 3-4 tahun, 12 orang (10%) yang bekerja lebih dari empat tahun.



Gambar 1. Hasil analisis *inner model* 1

Pada gambar 1 terdapat indikator yang mempunyai nilai *loading factor* di bawah 0,6 sehingga ada beberapa indikator yang dihapus dari model. Untuk nilai *loading factor* yang di bawah 0,6 meliputi K1, M1, M2, PK1, PK3, PK4, KK2, dan KK6. Sehingga dari beberapa indikator tersebut lebih baik dihapus dari model. Selanjutnya pada gambar 2 akan ditampilkan hasil

analisis *inner model* yang sudah dimodifikasi.



Gambar 2. Hasil analisis *inner model* 2

Dari Gambar 2 yaitu hasil analisis *inner model* yang sudah dimodifikasi menunjukkan bahwa seluruh indikator semua variabel yang lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa hasil analisis *inner model* sudah valid. Dan pada gambar 2 menyajikan nilai dari *path coefficient* variabel kompensasi sebesar 0,448, variabel motivasi sebesar 0,378 dan variabel pengembangan karir sebesar 0,161. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan pengembangan karir merupakan prediktor positif terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi	0,606
Motivasi	0,610
Pengembangan Karir	0,786
Kepuasan Kerja	0,662

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh variabel lebih besar 0,50 (>0,50) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel diatas telah lolos uji convergent validity yang diukur menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
Kompensasi	0,903
Motivasi	0,917
Pengembangan Karir	0,886
Kepuasan Kerja	0,885

Nilai *Cronbach's alpha* untuk tiap variabel adalah lebih besar dari 0,7 sehingga dapat di simpulkan bahwa pernyataan untuk setiap variabel adalah *reliable*.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai R^2 yang dihasilkan pada penelitian ini sebesar 0,739 atau 73,9%. Jadi sebesar 73,9% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir secara kuat. Sisanya sebesar 26,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Uji Predictive Relevance (Q^2)

Dengan menggunakan metode *blindfolding*, maka akan dihasilkan nilai Q^2 . Pada penelitian ini, hasil dari *predictive relevance* (Q^2) sebesar 0,433. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini dapat memprediksi model penelitian dengan baik karena hasil nilai $Q^2 > 0$.

Tabel 3. Hasil Pengujian Effect Size (f^2)

Variabel	f^2
Kompensasi	0,351
Motivasi	0,324
Pengembangan Karir	0,054

Berdasarkan Tabel 3, variabel kompensasi memiliki nilai f^2 sebesar 0,351 ($>0,35$) sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan prediktor yang memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel motivasi memiliki nilai f^2 0,325 ($>0,15$), sehingga bisa dikatakan bahwa motivasi merupakan prediktor yang memiliki efek sedang terhadap kepuasan kerja. Lain halnya dengan variabel pengembangan karir yang memiliki nilai f^2 sebesar 0,054, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki efek yang lemah terhadap kepuasan kerja.

Hasil Pengujian Goodness of Fit (GoF)

Perhitungan pengujian *Goodness of Fit* dilakukan secara manual yang melibatkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan R^2 . Berikut disajikan perhitungan Gof.

$$\sqrt{AVE} = (0,606 + 0,610 + 0,786 + 0,662) / 4 = 0,666$$

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,666 \times 0,739}$$

$$GoF = 0,7015$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai GoF yang besar sebesar 0,7015 ($>0,36$).

Tabel 4. Hasil Pengujian *Bootstrapping*

Variabel	<i>Path Coefficient</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,448	6,644	0,000
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,378	6,945	0,000
Pengembangan Karir → Kepuasan Kerja	0,161	2,213	0,027

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam tabel 4, variabel kompensasi memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,448, nilai *t-statistics* sebesar 6,644 atau lebih besar dari 1,96 dan hasil nilai *p-values* sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut, dapat diberi kesimpulan bahwa variabel kompensasi merupakan prediktor yang positif dan signifikan terhadap variabel

kepuasan kerja. Oleh karena itu, H_1 pada penelitian ini tidak ditolak. Variabel motivasi memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,378, nilai *t-statistics* sebesar 6,945 atau lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat menjadi prediktor positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga H_2 tidak ditolak. Variabel pengembangan karir memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,161, nilai *t-statistics* sebesar 2,213 atau lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,027 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dapat menjadi prediktor positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga H_3 tidak ditolak.

Diskusi

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi merupakan prediktor yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parimita *et al.* (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai, maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan teori dua faktor (*two factor theory*) yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), bahwa faktor-faktor motivasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan.

Motivasi merupakan prediktor yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosalia *et al.* (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila atasan memberikan motivasi yang baik terhadap karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hasil yang sama juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Parimita *et al.* (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya yang minimum dalam bekerja.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa pengembangan karir dapat memprediksi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Wahyanti (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Untuk itu dengan adanya pengembangan karir, kinerja karyawan akan meningkat dan kepuasan kerja karyawan pun meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian *inner model*, dari tiga variabel independen yang ada dalam penelitian ini, variabel kompensasi yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *effect size* (f^2), *path coefficients* dan *t-statistics*. Variabel kompensasi memiliki nilai f^2 sebesar 0,351 ($>0,35$) yang lagi besar dari variabel independen lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki efek yang paling kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Akan tetapi, variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan juga penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti akan memberikan beberapa saran atau masukan yang sekiranya dapat digunakan atau bermanfaat bagi perusahaan maupun kepada penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, khususnya dari segi kompensasi, motivasi dan pengembangan karir. Dengan adanya pemberian

kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa puas dan dihargai, sebagai contoh memberikan gaji tepat waktu, memberikan tunjangan dan isentif yang sesuai.

Motivasi juga penting diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang baik karyawan akan semangat dan nyaman dalam bekerja dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerjanya sehingga kepuasan kerja pun akan tercapai.

Selain itu, pengembangan karir juga harus diperhatikan perusahaan, karena dengan adanya pengembangan karir karyawan akan merasa dihargai dan kepuasan kerjanya pun meningkat.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengumpulan data yang lebih luas lagi mengenai variabel kompensasi, motivasi dan pengembangan karir karena pembahasan pada variabel tersebut masih minim, serta diperlukan perkembangan mengenai indikator-indikator kepuasan kerja untuk mengukur lebih dalam mengenai permasalahan tersebut.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aan hardiyana, A. F. (2016, No. 2). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10, 104-118.
- Andre Sompie, R. N. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 7, 851-860, No. 1.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286.
- Cleopatra, M. (2015). Pengaruh Gaya Hidup dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Jurnal Formatif* 5(2): 168-181, 2015, 168-181.
- Danny Hendra Irawan, D. H. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 13 No. 1 Agustus 2014*, 13, 1-9.
- Djati, L. M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Alun Alun Indonesia Kreasi. *Jurnal SWOT, Volume VII, No 3, September 2017*, VII, 542-558.
- Evanda, R. B. (2017, No. 1). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11, 41-49.
- Handoko. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2005). *Organisasi dan Motivasi : dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni, S. M. (2018, No. 1). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus pada Rutan Klas II B Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*, 2, 88-98.
- Irene Marpaung, W. (2018, No. 1). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus ada PT. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah*

- Methonomi*, 4, 79-86.
- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Niat untuk Berpindah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Rachmawati, I. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi.
- Sekaran, U. &. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sholikhah, M. A. (2019, No. 2). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturingpt Yuasa Battery Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10, 106-129.
- Siyoto, S. M. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita 3(3) Oktober 2018 (455-468)*, 455-468.
- Umar, H. (2007). *Desain Penelitian SDM dan Prilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.