

KAJIAN EKONOMI, MANAJEMEN, AKUNTANSI SYARIAH DAN KONVENSIONAL (KEMASAN)

Vol. 01, No. 01, Mei 2026, Pp: 28 – 36

Available online at <https://journals.vmpofficial.com/index.php/KEMASAN/>



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. TRUE FINANCE

Muhammad Rizky Martha Prastio¹, Darwin Hartono^{2(*)}

Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia¹²

Nanadewi107@gmail.com¹, darwinhartono.state@gmail.com²

Received: Mei 2026

Revised: Mei 2026

Accepted: Mei 2026

Abstract

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. True Finance. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Partisipan sebanyak 50 orang karyawan yang diminta untuk mengisi kuesioner yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. True Finance, adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. True Finance, serta adanya pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. True Finance yang dibuktikan secara empiris.

Keywords:

Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

(*) Corresponding Author:

Hartono, darwinhartono.state@gmail.com

INTRODUCTION

Dalam berbagai aspek kehidupan organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan organisasi pada dasarnya sangat ditentukan oleh kualitas individu yang terlibat di dalamnya, baik pada tingkat pimpinan maupun karyawan. Menurut Robbins & Judge (2008), organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, memiliki batasan yang dapat diidentifikasi, serta beroperasi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu, setiap aktivitas organisasi tidak terlepas dari kontribusi manusia sebagai pelaksana utama berbagai kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap hasil kerja pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan evaluasi ini bertujuan untuk mengarahkan perilaku kerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal sekaligus menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Selain itu, penilaian kinerja juga berfungsi sebagai sarana motivasi bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target organisasi. Informasi yang diperoleh dari hasil penilaian dapat dimanfaatkan sebagai dasar pemberian kompensasi, identifikasi kebutuhan pengembangan, pengukuran prestasi kerja, hingga evaluasi terhadap potensi kesalahan atau penyimpangan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, sistem penilaian kinerja perlu dilakukan secara objektif agar mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai pencapaian kerja masing-masing individu.

Dalam konteks organisasi, penilaian kinerja memiliki fungsi strategis karena dapat digunakan untuk mengukur kemampuan karyawan secara individual. Melalui proses evaluasi tersebut, karyawan juga memperoleh kesempatan untuk melakukan refleksi terhadap kinerjanya sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan mengembangkan karier melalui pelatihan yang disediakan perusahaan, khususnya di kantor pusat PT. True Finance. Di sisi lain, penilaian kinerja yang efektif dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur sentral yang menentukan keberlangsungan organisasi maupun perusahaan. Agar sistem manajemen dapat berjalan secara optimal, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Menurut Kasmir (2018), kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dapat memberikan dampak terhadap perkembangan kariernya. Individu yang merasa puas dalam bekerja cenderung menunjukkan kesungguhan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja dan peluang pengembangan karier. Oleh karena itu, organisasi perlu berupaya meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya karena hal tersebut merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan performa kerja karyawan.

Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang dinamis. Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja tersebut adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian manajemen karena kondisi lingkungan dapat memengaruhi kenyamanan serta produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung berpotensi menurunkan performa kerja. Menurut Nugroho (2022), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan maupun penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah pengembangan karier. Menurut Utomo (2007), pengembangan karier merupakan implementasi dari perencanaan karier yang telah disusun individu. Proses pengembangan tersebut dapat dilakukan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (*diklat*) maupun metode non-*diklat*. Sementara itu, Kadarisman (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan upaya individu dalam mencapai tujuan karier yang diinginkan. Dengan demikian, pengembangan karier dapat dipahami sebagai proses peningkatan kemampuan dan kompetensi karyawan guna mencapai jenjang karier tertentu di dalam perusahaan.

Pada akhirnya, perusahaan mengharapkan setiap karyawan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan perlu menyediakan pembekalan berupa pengetahuan, keterampilan, serta dukungan lingkungan kerja yang memadai agar tercipta kinerja karyawan yang berkualitas dan berkelanjutan. Sedangkan ada juga pengaruh terhadap pengembangan karier tersebut yaitu untuk memotivasi karyawan ketika karyawan sudah mendapatkan insentif material dan apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang sudah bersama PT. True Finance selama masa jabatan 15 dan 20 tahun masa jabatan tersebut. Salah satunya adalah pemberian sertifikat "certificate of appreciation" sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

PT. True Finance merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan kendaraan bermotor, khususnya kendaraan roda empat (mobil), baik dalam kondisi baru

maupun bekas. Produk pembiayaan yang ditawarkan mencakup kebutuhan konsumtif maupun produktif. Di tengah dinamika persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pengelolaan usaha guna mempertahankan daya saing serta membangun kepercayaan para pemangku kepentingan. PT. True Finance didirikan berdasarkan Akta Pendirian Nomor 9 tanggal 3 Juni 1993 yang dibuat di hadapan Notaris Basuki Sardi sebagai pengganti Sulaimansjah, S.H., serta telah memperoleh pengesahan melalui Surat Keputusan Menteri Kehakiman. Selanjutnya, perusahaan juga melakukan perubahan akta pendirian sebagaimana tercantum dalam Akta Nomor 4 tanggal 3 Mei 1994 yang disahkan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT. True Finance berupaya menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) secara konsisten sebagai langkah untuk meningkatkan nilai perusahaan, khususnya bagi pemegang saham maupun para pemangku kepentingan lainnya. Implementasi tata kelola perusahaan yang baik diharapkan mampu memperkuat posisi perusahaan dalam mendukung pertumbuhan portofolio pembiayaan di Indonesia serta menjadi landasan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga menempatkan etika bisnis sebagai aspek penting dalam pengelolaan organisasi guna membangun nilai-nilai perusahaan (*corporate values*) yang positif dan berkelanjutan.

Penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis secara empiris hubungan antara pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. True Finance. Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat pencapaian kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Apabila kualitas kinerja rendah, maka produktivitas individu maupun organisasi berpotensi mengalami penurunan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan sebagai bagian dari upaya peningkatan performa kerja.

Salah satu faktor yang dipandang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah pengembangan karier. Kejelasan peluang karier memungkinkan karyawan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman, serta jenjang profesionalnya sesuai kebutuhan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung aktivitas operasional karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman sehingga mendorong terciptanya kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya aspek pengembangan karier dan lingkungan kerja, perusahaan diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, produktif, dan memiliki kinerja optimal. Atas dasar permasalahan tersebut, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. True Finance”.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif – asosiatif kausal. Penelitian ini dilakukan di PT. TRUE FINANCE Trihamas Building selama 4 bulan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada kantor pusat di PT. True Finance sebanyak 50 karyawan. Responden akan dimintai data melalui pengisian kuesioner. Penyusunan kuesioner tiap variabel dapat dilihat pada tabel 1. Data penelitian yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda sesuai syarat dan prosedurnya.

Tabel 1.

Indikator Tiap Variabel penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengembangan Karir (X ₁)	Kejelasan Karir	1. Kenaikan Pangkat Secara Jelas 2. Kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala pimpinan 3. Kesempatan menduduki jabatan tertentu
	Pengembangan Diri	1. Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan 2. Kesempatan melanjutkan pendidikan 3. Kesempatan mengikuti Berbagai seminar / diskusi / workshop 4. Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetisi untuk mendapatkan Sertifikat keahlian
	Perbaikan Mutu Kinerja	1. Peningkatan disiplin diri 2. Kesetiaan 3. Peningkatan motivasi dikalangan karyawan
	Manajemen	1. Sidak kelapangan 2. Tindak lanjut sidak kelapangan
	Keandalan	1. Meneliti kebenaran laporan 2. Latar belakang pendidikan dan pengalaman 3. Memiliki inisiatif dalam memecahkan masalah
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Peralatan kerja/Fasilitas kerja 2. Pencahayaan 3. Sirkulasi udara 4. Kebisingan 5. Teknologi 6. Bau tidak sedap ditempat kerja 7. Dekorasi ditempat kerja 8. Petugas keamanan ditempat kerja
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	1. Hubungan dengan atasan 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan dengan bawahan 4. Keamanan dalam bekerja 5. Kesempatan untuk maju 6. Sasana kerja 7. Waktu bekerja
Kepuasan Kerja (Y)	Menyayangi Pekerjaannya	Rasa bangga terhadap pekerjaan
	Mencintai Pekerjaannya	Rasa suka terhadap pekerjaan
	Moral Kerja	Sikap dan keadaan emosional pribadi
	Kedisiplinan	Ketaatan pada peraturan dan structural pekerjaan
	Prestasi Kerja	Berdedikasi pada perusahaan
	Isi pekerjaan	Pemanfaatan keahlian
	Supervisi	Sikap pemimpin
	Organisasi dan Manajemen	Struktur dan pola kepemimpinan
	Kesempatan Untuk Maju	Peningkatan karir
	Gaji atau Insentif	Peningkatan kebutuhan hidup
Rekan Kerja Kondisi Pekerjaan Pekerjaan itu Sendiri Atasan Lingkungan kerja		Karakteristik dan rasa tanggung jawab bersama Dukungan dalam pekerjaan Beban kerja yang diterima Gaya kepemimpinan dan karakteristik pimpinan Tingkat penerangan, tata ruang, struktur, dan pola kepemimpinan

RESULTS & DISCUSSION

Results

1. Karakteristik para responden

1.1. Dari sisi jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	56.0	56.0	56.0
	Perempuan	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar 2.
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

1.2. Dari sisi usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 40 tahun	3	6.0	6.0	6.0
	17 - 20	2	4.0	4.0	10.0
	21 - 30	24	48.0	48.0	58.0
	31 - 40	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar 3.
Data Responden Berdasarkan Usia
Sumber: SPSS 25, Diolah Oleh Peneliti (2023)

2. Hasil prasyarat

2.1. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.66000790
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.072
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 4.
Uji Normalitas
Sumber: SPSS 25, Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 4 disimpulkan data normal dan bisa lanjut.

2.2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.248	8.950		1.368	.178		
	PengembanganKarir	.455	.151	.387	3.021	.004	.782	1.279
	LingkunganKerja	.339	.125	.348	2.716	.009	.782	1.279

Gambar 5
Uji Multikolonieritas
Sumber: SPSS 25, Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 5 disimpulkan data tidak ada masalah dan bisa lanjut.

2.3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.110	5.063		.614	.542
	PengembanganKarir	-.022	.085	-.043	-.260	.796
	LingkunganKerja	.020	.071	.047	.285	.777

Gambar 6.
Uji Heteroskesdatisitas
Sumber : SPSS 25, Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 6 disimpulkan data tidak ada masalah dan bisa lanjut.

2.4. Uji autokorelasi

Runs Test

Unstandardized Residual	
Test Value ^a	-.26221
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	25
Z	-.286
Asymp. Sig. (2-tailed)	.775

Gambar 7.
Uji Autokorelasi
Sumber: SPSS 25, Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 7 disimpulkan data tidak ada masalah dan bisa lanjut.

3. Uji hipotesis

3.1. Output Uji t

Tabel 2.
Output Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Prob.
Pengembangan Karir	3,021	2,011	0,004
Lingkungan Kerja	2,716	2,011	0,009

Sumber: Data diolah (2022)

Dari output di atas dapat disimpulkan bahwa:

3.1.1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t), variabel pengembangan karir memperoleh nilai t hitung sebesar 3,021, yang nilainya lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 2,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.1.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian parsial (uji t) pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,716, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,011. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.2. Output Uji f

Tabel 3.
Output Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Prob.
Kepuasan Kerja	15,464	3,19	0,00

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, diperoleh nilai *F hitung* sebesar 15,464 yang menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Discussion

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Akhmal et al. (2018); Harahap & Tirtayasa (2020); Cedaryana & Safria (2025), yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki keterkaitan positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Kesempatan pengembangan karir yang tersedia di perusahaan dapat memunculkan rasa puas pada diri karyawan karena adanya peluang untuk berkembang dan memperoleh peningkatan kompetensi. Kepuasan kerja menjadi unsur penting dalam organisasi mengingat sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mendukung terciptanya kepuasan kerja, perusahaan dapat menerapkan berbagai langkah, seperti memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan, menyesuaikan beban kerja dengan

kemampuan individu, menyediakan sarana kerja yang memadai, memberikan pelatihan, serta melakukan evaluasi secara berkala. Oleh sebab itu, kepuasan kerja dapat diposisikan sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara pengembangan karir dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Sumarwinati & Ratnasari (2019) dan Adianto et al. (2025), yang menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kepuasan pegawai. Lingkungan yang mendukung, nyaman, dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang lebih baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang baik memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan pegawai. Karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi dan mampu menjalankan tugas secara optimal. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat memengaruhi produktivitas serta kondisi psikologis maupun fisik pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung, baik melalui hubungan kerja yang harmonis maupun penyediaan fasilitas pendukung, seperti bonus, kenaikan kompensasi berkala, fasilitas makan, hingga sarana parkir. Dukungan tersebut dapat memberikan rasa dihargai kepada karyawan dan berpotensi meningkatkan kepuasan kerja mereka.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian simultan memperlihatkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti bahwa peningkatan pada aspek pengembangan karir maupun kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai aspek dalam organisasi, termasuk peluang pengembangan karir dan kondisi lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja secara optimal, perusahaan perlu menyediakan sistem pengembangan karir yang jelas sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas. Dengan pengelolaan kedua faktor tersebut secara tepat, perusahaan berpotensi meningkatkan efektivitas kerja sekaligus produktivitas karyawan.

CONCLUSION

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kantor Pusat PT. True Finance.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. True Finance.
3. Pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. True Finance.

REFERENCES

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Adianto, F., Ervina, R. H., & Meiriyanti, R. (2025). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perangkat Desa Kecamatan Subah Kab. Batang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 13-21.
- Cedaryana, C., & Safria, D. (2025). Analysis of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Turnover Intention. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5(1), 01-06.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen aparatur Sipil negara*.
- Kasmir, S. E. (2018). *Pemasaran Bang*. Prenada Media.
- Nugroho, Y. A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan persekutuan komanditer di Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(1), 28-43.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Salemba Empat.
- Sumarwinati, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interverning. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 13-27.
- Utomo, D. B., & Darmastuti, I. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Grasia Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).