

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEBIJAKAN KOMPENSASI, KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL BEST WESTERN PREMIER AGUNG RESORT UBUD KABUPATEN GIANYAR

I Dewa Gede Rama Putra^{1*} | I Gusti Ngurah Bagus Gunadi² | Agus Wahyudi Salasa Gama³

1,2,3: Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi : ldewagederamaputra@gmail.com

Abstract: Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kebijakan kompensasi dan peluang pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Best Western Premier Agung Resort, Ubud, Gianyar, dengan latar belakang pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan operasi organisasi di sektor perhotelan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan analitis, penelitian ini melibatkan seluruh 73 karyawan hotel (10 manajer dan 63 staf) sebagai sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan 20 item pertanyaan, dan analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari variabel ketiga independen terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,001 untuk gaya kepemimpinan, 0,002 untuk kompensasi, dan 0,003 untuk pengembangan karir, di mana model regresi menjelaskan 65% variabilitas kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori motivasi kerja dan rekomendasi praktis bagi manajemen hotel dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pilar utama keberhasilan suatu organisasi. Sebagai penggerak utama, sumber daya manusia berperan krusial dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja individu dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. MSDM tidak hanya sekadar mengelola tenaga kerja, namun juga melibatkan pengembangan, motivasi, dan pemberdayaan karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, dan bisa meningkatkan Kepuasan kerja. Kepuasan karyawan dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan customer (pelanggan). Kepuasan kerja juga terkait erat kaitannya dengan teori keadilan, kewajiban psikologis, dan motivasi, karena kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dan upah kerja Zulkifli (2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan kepuasan karyawannya agar mereka dapat bekerja secara optimal. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan memahami prinsip-prinsip manajemen yang baik. Rodriguez-Clare dan Dingel (2021). Pemimpin demokratis memberikan feedback yang konstruktif dan membangun kepada karyawannya. Mereka secara teratur mengakui dan menghargai pencapaian karyawan, dan mereka juga memberikan bimbingan dan dukungan ketika diperlukan. Penelitian terkait hubungan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian Rustilah (2018), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, namun ada juga yang menyatakan sebaliknya penelitian Nadya Pally dan Septyarini (2022), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain gaya kepemimpinan terdapat kebijakan kompensasi. Lesmana, dkk. (2021) kebijakan Kompensasi adalah imbalan atau penghargaan atas pekerjaan seseorang yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, namun ada penelitian lain yang mana penelitian Khalbina Fitrah, dkk. (2022) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk didalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu mendatang Hidayat dan Satrio, (2023) meskipun ada penelitian yang menemukan sebaliknya Sujiyati dan Dessyarti (2022).

Hotel Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar adalah Hotel bintang 4 yang selalu berkomitmen menjaga kepuasan karyawan. Dengan terjaganya kepuasan pelanggan terdapat juga kepuasan karyawan yang sangat perlu dijaga, demi terjaganya kepuasan kerja karyawan seiring dengan meningkatnya jumlah tamu yang datang setelah beberapa tahun masa pandemi terdapat faktor yang harus diperhatikan berupa, Gaya Kepemimpinan, Kebijakan kompensasi, dan Pengembangan karir. Demi menjaga kepuasan kerja karyawan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh faktor Gaya kepemimpinan, Kebijakan Kompensasi, dan pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Best Western Premiere Agung Resort Ubud.

LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai bagaimana seorang karyawan memandang pekerjaannya. Baehaki kiki dan Faisal (2020), sedangkan menurut Artz, dkk. (2021), Kepuasan kerja adalah ukuran seberapa senang seseorang dengan pekerjaannya. indikator yang mencakup kepuasan kerja yaitu : Partisipasi dan Keterlibatan, Prestasi dan Produktivitas, Hubungan Interpersonal, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi, Kompensasi dan Fasilitas, Pengakuan dan Penghargaan, Pengembangan Karier, Kesehatan dan Kesejahteraan, Ketidaksetaraan dan Diskriminasi

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai cara seorang pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan seluruh elemen dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Nasution Lukman dan Ichsan (2021), indikator dalam gaya kepemimpinan berupa : Kepercayaan (*Trust*), Keterlibatan Anggota Tim (*Team Engagement*), Prestasi dan Produktivitas Tim (*Team Performance*), Keterbukaan Komunikasi *Communication Openness*

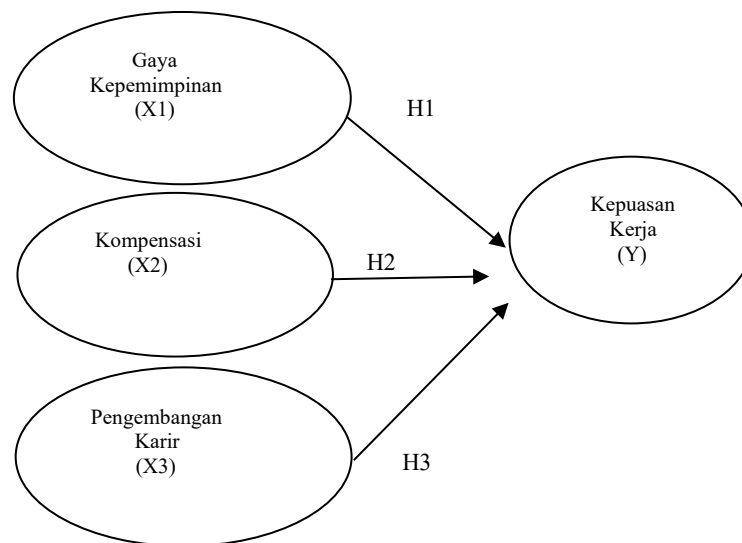
Kebijakan Kompensasi

Effendi, dkk. (2021), Kompensasi dipahami sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, tunjangan, atau apa pun sebagai ketidakseimbangan atas kinerja yang baik, menurut Cao (2024), Kompensasi merupakan salah satu jenis penghargaan atau penghargaan yang diberikan kepada organisasi karyawannya, baik dalam bentuk uang maupun berupa barang dan jasa, agar mereka merasa dihargai dalam pekerjaannya. Adapun indikator dari kebijakan penyelesaian adalah Kompensasi Dasar, Tunjangan Insentif, Program Kesejahteraan, Fleksibilitas Kerja, Keadilan dan Transparansi.

Pengembangan karir

Menurut Widyanti (2020), Pengembangan karir adalah cara perusahaan kepada pegawai, agar pegawai memahami peran dan tanggung jawab mereka di tempat kerja dengan meningkatkan kemampuan mereka. itu Fathurrahman dan Amirudin (2024), Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang pegawai atau atasan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan. adapun indikator dari pengembangan karir yaitu pendidikan, magang, mutasi dan promosi.

Hipotesis



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Nurdin dan Sri Hartati (2019), menyatakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang dikumpulkan. Berdasarkan kerangka pemikiran hipotesis dalam penelitian ini adalah : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud, Kabupaten Gianyar, Kebijakan Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud, Kabupaten Gianyar, Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud, Kabupaten Gianyar

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar tepatnya berlokasi di Jl Sriwedari Ubud Gianyar pada tahun 2024, Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Kebijakan Kompensasi, Peluang Pengembangan Karir, serta variabel dependennya berupa Kepuasan Kerja Karyawan. populasi secara keseluruhan. Metode pengumpulan data mencakup kuisisioner dan selanjutnya diujikan validitasnya dengan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, analisis Regresi linier berganda, Uji Koefisien determinasi, Uji F, Uji t.

HASIL PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel gaya

kepemimpinan, tunjangan, pengembangan karir serta kepuasan kerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dari 0,30

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu gaya kepemimpinan, tunjangan tunjangan, pengembangan karir serta kepuasan kerja pegawai memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut dapat diandalkan, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar yang berjumlah 73 responden. Penelitian ini dilakukan dengan mengajukan kuisisioner dimana variabel kepuasan kerja pegawai terdiri dari 5 pernyataan, gaya kepemimpinan dari 6 pernyataan, variabel tunjangan terdiri dari 5 pertanyaan, variabel pengembangan karir terdiri dari 4 pertanyaan. Skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuisisioner.

Kepuasan kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 indikator mengenai kepuasan kerja pegawai (Y) yaitu sebesar 3,08 yang berarti pengembangan karir pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar tergolong cukup baik. Skor terendah adalah pernyataan “Saya merasa puas dengan lingkungan kerja di perusahaan ini” (Y₃) sebesar 2,82. sedangkan skor tertinggi ada pada pernyataan “Saya Perusahaan ini memberikan kesempatan bagi saya untuk belajar dan mengembangkan diri” (Y₄) yaitu sebesar 3,48.

Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 6 indikator mengenai gaya kepemimpinan (X₁) yaitu sebesar 3,14 yang berarti gaya kepemimpinan pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar tergolong cukup baik. Skor terendah adalah pernyataan “Saya merasa selalu dimotivasi saya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi” (X_{1.4}) sebesar 2,82 sedangkan skor tertinggi ada pada pernyataan “Saya merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya melalui pendelegasian tugas” (X_{1.2}) sebesar 3,40.

Kebijakan Kompensasi menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 indikator mengenai izin kompensasi (X₂) yaitu sebesar 3,12 yang berarti izin pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar tergolong cukup baik. Skor terendah adalah pernyataan “Saya merasa tunjangan yang diterima memberikan manfaat yang signifikan bagi kesejahteraan” (X_{2.2}) sebesar 2,96, sedangkan skor tertinggi ada pada

pernyataan “Program insentif yang ada di perusahaan ini memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja” (X2.3) yakni sebesar 3,78.

Pengembangan Karir menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 4 indikator mengenai pengembangan karir (X3) yaitu sebesar 3,11 yang berarti pengembangan karir pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar tergolong cukup baik. Skor terendah adalah pernyataan “Saya merasa peluang rotasi dan pengugasan di perusahaan ini membantu menemukan jalur karir yang sesuai” (X3.4) sebesar 2,38, sedangkan skor tertinggi ada pada pernyataan “Perusahaan menyediakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya” (X3.2) yaitu sebesar 3,38.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,591	1,381		2,601	0,011
Gaya kepemimpinan	0,285	0,059	0,429	4,823	0,000
Tunjangan kompensasi	0,159	0,074	0,197	2,143	0,036
Pengembangan karir	0,320	0,088	0,334	3,614	0,001
R					0,730
R Square					0,534
Adjusted R Square					0,513
F Statistic					26,304
Signifikansi Uji F					0,000

a. Dependen variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil Tabel 5.17 diperoleh nilai a = 3,591; nilai b1 = 0,285; nilai b2 = 0,159 dan nilai b3 = 0,320, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 3,591 + 0,285X_1 + 0,159X_2 + 0,320X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan berikut, dapat dijelaskan pada pengaruh gaya kepemimpinan (X1), tunjangan tunjangan (X2) serta pengembangan karir (X3) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut:

- 1) a = 3,591 hal ini berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X1), tunjangan kompensasi (X2) dan pengembangan karir (X3), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau konstanta maka besarnya Kepuasan kerja pegawai (Y) adalah 3,591.
- 2) b1 = 0,285 hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif (SEARAH) terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik gaya

kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

- 3) $b_2 = 0,159$, hal ini berarti tunjangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi tunjangan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
- 4) $b_3 = 0,320$ hal ini berarti pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat pengembangan karir karyawan, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan hasil kalkulasi pada Tabel di atas diperoleh hasil korelasi berganda R bertanda positif sebesar 0,730 berarti ada hubungan yang kuat secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan (X_1), tunjangan kompensasi (X_2) dan pengembangan karir (X_3) dengan kepuasan kerja pegawai (Y) pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, tunjangan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar. Berdasarkan Tabel 5.17 di atas, besarnya Adjusted R Square adalah 0,513 X 100 Hal ini berarti gaya kepemimpinan, tunjangan tunjangan serta pengembangan karir mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

Uji F (uji F)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, tunjangan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Uji t (uji t)

Pengujian statistik uji-t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan, tunjangan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar. Berdasarkan tabel 5.17 di atas, hasil uji t dijabarkan sebagai berikut.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar (X_1) Berdasarkan Tabel di atas, variabel

gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai Unstandardized Coefisien Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,285 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Nadya Pally dan Septyarini (2022), Permadi dan Agustina (2022), Zahari, dkk. (2024), Pradana dan Santoso (2021), Halim dan Yusianto (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Tunjangan Kompensasi

Pengaruh Tunjangan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar (X_2) Berdasarkan Tabel di atas, variabel izin kompensasi (X_2) memiliki nilai Unstandardized Coefisien Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,159 dengan nilai signifikan sebesar 0,036 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka tunjangan yang tersedia (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Halim dan Yusianto (2023), Lesmana, dkk. (2021), Prawira (2020), Agathanisa dan Partono Prasetio (2018), Fathurrahman, dkk. (2024), Sugiono Edi dan Aini (2022) menyatakan bahwa tunjangan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar (X_3) Berdasarkan Tabel di atas, variabel pengembangan karir (X_3) memiliki nilai Unstandardized Coefisien Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,320 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka pengembangan karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Nurmalya Abhie Zeni dan Ermin Endratno (2022), Yunita Delia dan Sulistyono Seti Utami (2022), Firmansyah Muhammad Ilham dan Hasan Ubaidillah (2022) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, tunjangan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar.
- 2) Tunjangan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar, sehingga semakin tinggi tunjangan karyawan, maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar.
- 3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Best Western Premiere Agung Resort Ubud Gianyar, sehingga semakin meningkat pengembangan karir karyawan, maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai pada Best Western.

DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 1(4), 308–319.
- Amelia, N. E. (2021). *Dokumen penelitian*. 7, 95–102.
- Artz, B., Blanchflower, D. G., & Bryson, A. (2021). Serikat pekerja meningkatkan kepuasan kerja di Amerika Serikat. *Journal of Labor Economics*, 39(2), 1–25.
- Baehaki, K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. A.J Sequislife Jakarta (Studi kausal pada perusahaan asuransi PT. A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 1–15.
- Cao, L. (2024). Kompensasi karyawan, kepuasan karyawan, dan kinerja karyawan: Dasar kerangka kompensasi dan kepuasan yang komprehensif. *Jurnal Internasional Studi Penelitian Manajemen*, 12(6), 67. <https://doi.org/10.5861/ijrsm.2024.1078>
- Fathurrahman, M. (2024). Media riset bisnis ekonomi sains dan terapan. *Riset Media Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan*, 2(1).
- Firmansyah, M. I., & Ubaidillah, H. (2022). Pengaruh pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara. *Jurnal Manajemen*, 1, 1–11.

- Fitrah, K., & Fitri, R. L. G. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. *Jurnal Manajemen*, 1.
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Polymindo Permata Tangerang. *Jurnal Manajemen*, 5(3), 668–676.
- Hidayat, A. V., & Satrio, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompensasi, serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Budhi Satrio Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Manajemen*, 4(7), 1–22.
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Internasional Ilmu Ekonomi, Teknologi, dan Sosial*, 2, 312–324.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh penerapan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 34–56.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. 5(1), 45–49.
- Nurmalaya, A. Z., & H. E. (2022). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 479–487.
- Permadi, I. K. O., & Agustina, I. A. S. (2022). The relationship between leadership and organizational commitment towards employee morale. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 587–591.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Rodriguez-Clare, A., & Dingel, J. (2021). Penelitian medis, keperawatan, kesehatan, dan partisipasi bidan: Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit di Amerika Serikat. *Medalion Journal*, 33–47. <https://medalionjournal.com/>
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah Cimanggis. *Journal of Management Review*, 2(2), 219. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1798>



- Sugiono, E. A. (2022). Pengaruh imbalan, pelatihan kerja, dan jenjang karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja di RSUD Koja Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3). <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Sujiyati, A. S., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Inka Multi Solusi Consulting Madiun. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 1–15.
- Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap organisasi pada PT Donindo Kota Banjarmasin. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 105–114.
- Yohana, F. N. P., & E. S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140–147.
- Yunita, D., & S. S. U. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Honoris Industry. *Jurnal Manajemen*, 1, 90–98.
- Zahari, M., Akbar, A., & Situmorang, T. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen*, 5, 265–277. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v5i3>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja (Studi literatur review MSDM). *Jurnal Manajemen*, 3(1), 414–423.