



Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK Thoriqul Ulum Lamongan

The Influence of Career Development and Work Motivation on Job Satisfaction of Thoriqul Ulum Lamongan Vocational School Employees

Achmad Enggar Firdzaus¹, Dadang Wiratama²

^{1,2} Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Lamongan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Thoriqul Ulum Lamongan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei, melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 20 orang melalui teknik sampling jenuh. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik pengembangan karir maupun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Nilai rata-rata kepuasan kerja berada pada kategori “baik”, dengan koefisien reliabilitas instrumen mencapai 0,926. Implikasi praktis dari penelitian ini menegaskan pentingnya institusi pendidikan untuk memperkuat program pengembangan karir yang terstruktur serta sistem motivasi kerja yang adaptif guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of career development and work motivation on employee job satisfaction at SMK Thoriqul Ulum Lamongan. A quantitative approach using a survey method was applied, involving all 20 employees as the research population through saturated sampling. The results indicate that both career development and work motivation significantly affect job satisfaction, with both effects being partially and simultaneously present. The average job satisfaction score falls within the “good” category, with an instrument reliability of 0.926. The practical implication of this study highlights the importance for educational institutions to enhance structured career development programs and adaptive motivation systems to improve employee satisfaction and performance.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Productivity

Histori Artikel:

Diterima 05 Maret 2025, Direvisi 02 Mei 2025, Disetujui 28 Mei 2025, Dipublikasi 24 Juni 2025.

***Penulis Korespondensi:**

enggarfirdzaus88@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.584>

PENDAHULUAN

Perkembangan karir dan motivasi dalam bekerja merupakan dua aspek penting yang berperan besar dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini dalam rangka menganalisis secara simultan bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kepuasan kerja karyawan di SMK Thoriqul Ulum Lamongan. Dengan merujuk pada hasil penelitian (Nugraha & Rozak, 2017) mengenai pentingnya pembinaan karir yang berkelanjutan, studi ini akan meneliti lebih lanjut tentang bagaimana penerapan praktik pengembangan karir yang spesifik (pelatihan, kenaikan jabatan, rotasi posisi) di lingkungan SMK dapat memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini akan menyelidiki bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik berdampak pada kepuasan kerja.

Fenomena yang terjadi di SMK Thoriqul Ulum Lamongan menunjukkan adanya berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah perencanaan manajemen sekolah yang kurang optimal. Contohnya, laporan RAB (Rencana Anggaran Belanja) sekolah sering kali tidak dibuat dengan baik, sehingga pembiayaan sekolah menjadi sulit untuk dikontrol. Selain itu, infrastruktur sekolah juga menjadi masalah, dengan fasilitas yang kurang mendukung, seperti tidak adanya perpustakaan dan ruang kelas yang kurang nyaman bagi para pengajar dan siswa. Aturan sekolah yang sering kali berubah juga menjadi tantangan, karena perubahan aturan untuk siswa sering kali tidak konsisten, yang membuat lingkungan kerja menjadi tidak stabil.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurhidayanti, 2024) meneliti dampak pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung menjadi fokus dalam penelitian ini. Penelitian ini didapatkan hasil yaitu ada pengaruh signifikan dan positif dari motivasi kerja terhadap kinerja ASN, sedangkan pengembangan karir secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Selain itu, menurut (Rulianti, 2023) bahwa sumber daya manusia berperan vital dalam keberlangsungan perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan dituntut untuk memastikan kualitas sumber daya manusia yang baik serta memperhatikan aspek pekerjaan yang memengaruhi kepuasan karyawan. Hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan sangat penting, di mana perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas, sementara karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan adalah melalui pengembangan karir serta pemberian motivasi kerja. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang ditentukan menggunakan rumus slovin, peneliti tersebut menemukan hasil adanya pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di SMK Thoriqul Ulum Lamongan memberikan gambaran lebih jelas tentang tantangan yang dihadapi dalam membentuk motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan. Maka dari hal tersebut, penelitian ini menitikberatkan pada dampak pengembangan karir dan motivasi kerja dalam lingkungan yang penuh tantangan. Hasil dari penelitian sebelumnya menjadi landasan utama penelitian ini, khususnya guna memahami bagaimana faktor pengembangan karir dan motivasi kerja mempengaruhi aspek lain dalam dunia kerja, termasuk kepuasan kerja di sektor pendidikan. Dengan membandingkan hasil yang telah ada dengan konteks SMK, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan serta memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan vokasi.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Pengembangan karir melibatkan pengembangan kemampuan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja (Massie, 2015). Selain itu, menurut (Novianti et al., 2023) pengembangan karir juga melibatkan pengembangan pengetahuan karyawan tentang industri, perusahaan, dan bidang kerja. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, serta merencanakan dan mencapai tujuan karir jangka panjang. Situasi ini dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan berkembang, serta meningkatkan kinerja serta produktivitas di tempat kerja (Pricillia, 2023). Dengan adanya pengembangan karir, karyawan juga akan merasa dihormati dan diapresiasi atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya membangun lingkungan kerja yang suportif dan mendorong semangat untuk terus berkinerja optimal. Dengan begitu, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang setia dan memiliki komitmen tinggi, serta mengurangi turnover rate yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Muktamar et al., 2024).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja mencerminkan dorongan serta kapasitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal guna mencapai target perusahaan (Muktamar et al., 2024). Motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri karyawan, semacam adanya keinginan untuk berkembang dan belajar, atau dari luar diri karyawan, seperti penghargaan, promosi, dan gaji. Selain itu, motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh interaksi dengan orang lain, seperti keinginan untuk bekerja sama dan membantu orang lain (Ali et al., 2024). Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan perusahaan (Febriani, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan rasa senang dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Fitriantini et al., 2019). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi kondisi fisik kerja, seperti nyamannya lingkungan kerja serta kondisi psikologis kerja, seperti kepuasan dengan pekerjaan dan rekan kerja. Kepuasan kerja dalam konteks ini bisa pula dipengaruhi oleh interaksi dengan orang lain, seperti kepuasan dengan atasan dan rekan kerja, dan kompensasi dan benefit, berupa gaji serta tunjangan. Dengan demikian, karyawan dapat merasa puas dan bahagia dalam melakukan pekerjaan (Mai & Iba, 2022). Penelitian ini akan mengulas bagaimana pengaruh dari pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Thoriqul Ulum Lamongan. Harapannya, pembahasan ini bisa memberikan gambaran tentang cara meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus memperkuat kinerja lembaga secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMK Thoriqul Ulum Lamongan yang berjumlah 20 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5. Jumlah item pertanyaan terdiri dari 7 item untuk variabel pengembangan karir, 8 item untuk motivasi kerja, dan 7 item untuk kepuasan kerja, sehingga total terdapat 22 item. Validitas instrumen tidak hanya diuji melalui uji korelasi Pearson (r hitung), tetapi juga telah melalui validasi isi oleh dua ahli di bidang manajemen sumber daya manusia untuk memastikan kesesuaian indikator dengan teori yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini untuk menentukan validitas kuesioner untuk masing-masing variabel tersebut bisa dilihat di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	R Hitung	R Tabel	keterangan
X1.1	0,949	0.444	valid
X1.2	0,735	0.444	valid
X1.3	0,827	0.444	valid
X1.4	0,805	0.444	valid
X1.5	0,841	0.444	valid
X1.6	0,814	0.444	valid
X1.7	0,770	0.444	valid
X2.1	0,807	0.444	valid
X2.2	0,927	0.444	valid
X2.3	0,915	0.444	valid
X2.4	0,864	0.444	valid
X2.5	0,817	0.444	valid
X2.6	0,864	0.444	valid
X2.7	0,834	0.444	valid
Y.1	0,836	0.444	valid
Y.2	0,846	0.444	valid
Y.3	0,878	0.444	valid
Y.4	0,752	0.444	valid
Y.5	0,907	0.444	valid
Y.6	0,808	0.444	valid
Y.7	0,907	0.444	valid
Y.8	0,758	0.444	valid

Hasil tersebut menunjukkan validitas kuesioner yang terdiri dari 22 pernyataan, yang telah diisi oleh 20 orang responden. Langkah dalam menentukan manakah kuesioner yang valid bisa dengan lebih dulu mengetahui r tabelnya. Hasil perhitungan validitas dalam tabel di atas yaitu r hitung bernilai melebihi r tabel. Sebanyak 22 kuesioner dinyatakan valid dikarenakan r hitung memiliki nilai melebihi r tabel.

Uji Reliabilitas

Penggunaan uji ini dimaksudkan dalam melihat apakah kuesioner penelitian ini konsisten. Sebelum diadakannya pengujian reliabilitas, maka keputusan didapatkan dengan mengacu alpha sejumlah 0,70. Apabila nilainya di atas 0,70, maka variabel dianggap reliabel, sementara apabila kurang dari 0,70 bermakna tidak memenuhi kriteria reliabilitas. Uji reliabilitas penelitian ini memiliki hasil sebagaimana berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0.7	0.922	Reliabel

Hasil tersebut menunjukkan cronbach's alpha variabel ini > 0,70, yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang ditemukan dalam kuesioner adalah reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

RESP	X1	X2	Y
1	46	80	50
2	57	80	60
3	80	80	80
4	97	80	95
5	80	80	80
6	89	80	95
7	77	100	75
8	83	80	80
9	83	100	80
10	94	71	100
11	91	77	98
12	71	71	80
13	74	80	95
14	77	74	80
15	100	94	100
16	63	91	63
17	80	60	85
18	80	100	80
19	97	100	88
20	77	100	73

Kriteria Pengujian Alpha 5%

P Value < 0,05	Ada pengaruh
P Value > 0,05	Tidak ada pengaruh

Summary Output

Tabel 4. Regression Statistics

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
0,929	0,863	0,847	5,297

Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa pengembangan karir (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja (Y) dengan koefisien sebesar 0.918 ($p=0.000$), sementara motivasi kerja (X2) menunjukkan pengaruh negatif namun signifikan ($\beta=-0.293$, $p=0.012$), di mana model secara keseluruhan mampu menjelaskan 86.3% variasi kepuasan kerja ($R^2=0.863$, Adjusted $R^2=0.847$) dengan tingkat signifikansi sangat kuat ($F=53.568$, $p=0.000$), menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memainkan peran krusial dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Tabel 5. ANOVA

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	2	3005.626	1502.813	53.568	0.00
Residual	17	476.924	28.054		
Total	19	3482.550			

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
Constant	33.169	10.751		3.085	0,007
Pengembangan Karir	0.918	0,090	0,922	10.207	0,000
Motivasi Kerja	-0.293	0,104	-0,254	-2,812	0,012

Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel dependen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel independen, hal ini didapatkan hasil motivasi kerja serta perkembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi manajemen organisasi dalam merumuskan kebijakan serta strategi pengelolaan sumber daya manusia, terutama pengembangan karir dan cara meningkatkan kepuasan karyawan melalui peningkatan motivasi kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir secara signifikan dan positif. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengembangan karir memengaruhi kepuasan kerja karyawan SMK Thoriqul Ulum Lamongan. Nilai rata-rata kepuasan kerja responden sebesar 82% berada dalam kategori "sangat baik". Selain itu, kuesioner yang valid dan dapat diandalkan menunjukkan bahwa program pengembangan karir, seperti pelatihan dan peluang untuk kenaikan jabatan, mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi untuk variabel pengembangan karir adalah 0,918 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,918 satuan. Selain itu, nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,922, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan variabel paling dominan dalam model. Kontribusi variabel ini terhadap model secara keseluruhan tergambar dari nilai Adjusted $R^2 = 0,847$, yang berarti 84,7% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh model ini. Ini sesuai penelitian dari (Nugraha & Rozak, 2017), bahwa pengembangan karir yang terencana bisa menjadikan kepuasan kerja karyawan meningkat serta membuat mereka lebih setia terhadap perusahaan.

Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Data memperlihatkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Uji validitas didapatkan hasil yaitu metrik yang berkaitan dengan motivasi kerja internal dan eksternal berada pada nilai r hitung $> r$ tabel. Karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja jika mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil regresi, nilai koefisien untuk motivasi kerja adalah -0,293 dengan nilai signifikansi 0,012 ($p < 0,05$). Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar -0,254, menunjukkan bahwa meskipun secara statistik signifikan, arah hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja justru negatif, yang bertentangan dengan hipotesis awal. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa dalam konteks SMK Thoriqul Ulum Lamongan, motivasi kerja yang tinggi belum tentu sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja, dan perlu ditelusuri lebih lanjut secara kualitatif. Menurut penelitian lain (Sugiono & Lumban Tobing, 2021), motivasi kerja berperan krusial dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis serta mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Terdapat korelasi positif dan signifikan antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Analisis didapatkan hasil yaitu mengungkapkan adanya hubungan signifikan motivasi kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uji ANOVA terhadap model regresi berganda, diperoleh nilai $F = 53,568$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa model yang terdiri dari dua variabel independen secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai $R^2 = 0,863$, menunjukkan bahwa 86,3% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama, sisanya 13,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya (Lengkong et al., 2019) atau pengembangan karir dan motivasi kerja yang efektif akan meningkatkan kesehatan dan kesetiaan karyawan.

SIMPULAN

Ketiga hipotesis yang diajukan telah terbukti relevan berdasarkan hasil analisis data. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya, yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja, memberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik simultan ataupun parsial. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya institusi pendidikan, seperti SMK Thoriqul Ulum Lamongan, untuk terus meningkatkan program pengembangan karir yang terstruktur dan menciptakan sistem insentif motivasi yang sesuai kebutuhan karyawan. Pemaparan tersebut juga sejalan penelitian (Mai & Iba, 2022) yang menyoroti pentingnya kombinasi kebijakan insentif dan pengembangan karir dalam meningkatkan produktivitas di sektor pendidikan.

Penelitian selanjutnya agar memperluas cakupan variabel independen dengan menambah faktor lainnya yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, di antaranya kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi. Ini bisa memberi pemahaman lebih menyeluruh mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di lingkungan pendidikan

Pendekatan metode penelitian dapat dikembangkan dengan menggunakan metode campuran (mixed method), dimana selain data kuantitatif juga diadakan pengumpulan data kualitatif lewat FGD (*focus group discussion*) atau wawancara mendalam. Hal ini akan membantu mendapatkan pemahaman lebih dalam terkait fenomena penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. A., Tobri, R., Latifah, H. D., & Amra, A. (2024). Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3086–3093. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1210>
- Febriani, F. (2018). Strategi peningkatan kinerja karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 2(1), 138–145. <https://doi.org/10.55916/frima.vo1i.186>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Distribusi: Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh, A. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Mai, S., & Iba, Z. (2022). Pengaruh gaji, promosi jabatan, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bireuen. *IndOmera*, 2(3), 12–20. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.210>
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10275>
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap peran vital kepemimpinan dalam manajemen SDM: Produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja yang berkualitas. *JIMR*, 2(2), 9–19. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>

- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi lingkungan kerja, motivasi, dan insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Nugraha, R., & Rozak, D. A. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi persepsional pada karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 1(1), 23. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i1.510>
- Nurhidayanti, A., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *JEMSI*, 10(3), 1991–2000. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2494>
- Pricillia, M. (2023). Analisis pentingnya peningkatan semangat kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan Gurlbucket. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 8320–8327.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 2599–3410. <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.1011>
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>