

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (STUDI PADA DINAS
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DPPKB)
KOTA SOLOK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi
Sastra Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun Oleh:

HIKMATUL FADILAH
NPM : 191000461201020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2022**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (STUDI
PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA (DPPKB) KOTA SOLOK**

HIKMATUL FADILAH

NPM : 191000461201020

**Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
Fakultas Ekonomi**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Solok dengan sampel 44 responden yang diteliti dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang diteliti, dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan $3,644 > 2,019$ dan nilai tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang diteliti, dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan $3,891 > 2,019$ dan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan juga berpengaruh signifikan, hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikan $f_{hitung} 57,709 > f_{tabel} 3,23$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05). Hal ini juga dapat dilihat dari nilai *R Square* diperoleh 0,738 atau 73,8% dan 26,2% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam instansi pemerintah. Oleh karena itu baik organisasi swasta maupun pemerintahan selalu berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa sumber daya manusia instansi pemerintah tidak akan berjalan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi pemerintah diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal dalam melakukan pekerjaan. Keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan di butuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, bertanggung jawab, berprestasi, gigih, ulet dan loyal dalam bekerja. Pegawai yang memiliki potensi dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi pemerintah, (Manao et al., 2021).

Pegawai yang merasa terhubung dengan pekerjaannya dan tempatnya bekerja akan mendapatkan makna terbesar, sehingga dia akan semakin produktif dan berkomitmen terhadap kerjanya. Disinilah program pengembangan karir berperan, yakni untuk memastikan keterlibatan pegawai dan meningkatkan rasa kepastian mereka bekerja di tempat mereka bekerja. Selain meningkatkan keterampilan dan kemampuan sesuai bidangnya, pegawai perlu merasa terjamin masa depannya dengan bekerja di tempat bekerja mereka saat ini.

Agar instansi pemerintah dapat terus berkembang, pegawai-pegawai pada level tertentu juga harus berkembang. Pengembangan karir harus dilakukan. Pengembangan karir merupakan suatu hal yang penting bagi pegawai maupun perusahaan. Sebab, hal tersebut adalah suatu bentuk kegiatan dengan tujuan positif yakni menunjang karir serta mewujudkan visi maupun misi organisasi.

Pengembangan karir tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karir karyawan adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. Dalam dunia pekerjaan, unsur yang paling dibutuhkan adalah pembentukan karakteristik pegawai karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (pegawai) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya, (Fahrizi et al., 2021).

Dengan pengembangan karir tersebut di harapkan organisasi mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri pegawai. Untuk itu perlu di ketahui faktor-faktor yang secara langsung dianggap berpengaruh

dalam memberikan kepuasan kepada pegawai. Adapun faktor-faktor tersebut secara umum dapat di lihat pada aspek-aspek yang berhubungan dengan kondisi kerja, berhubungan dengan teman sekerja, dengan pengawasan.

Bagi institusi, komitmen sangat diperlukan dalam menjamin keberlangsungan dan kemajuan institusi. Hal ini dikarenakan komitmen meningkatkan daya saing organisasi yang sangat memerlukan komitmen para anggotanya, disamping intelektual dan profesionalitas. Sebuah organisasi sangat membutuhkan pegawai maupun karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Tidak bisa dipungkiri salah satu manfaat dari komitmen yang dimiliki pegawai bagi organisasi maupun perusahaan yaitu dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya komitmen yang tinggi, seorang pegawai akan mencintai pekerjaannya dan mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab. Berbeda dengan pegawai yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya. Komitmen yang tinggi akan memacu pegawai yang bekerja sebaik mungkin sehingga produktivitas dapat meningkat dan kepuasan kerja di jalankan serta tujuan organisasi dapat tercapai. Maka dari itu komitmen yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan.

Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari suatu organisasi akan memberikan sesuatu yang lebih untuk organisasi dan kemudian ia akan berusaha memperbaiki kerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Perusahaan maupun organisasi harus mengenali faktor-faktor yang mampu menghasilkan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga organisasi akan terus maju dan berkembang dan kemudian menjalankan apa yang seharusnya perusahaan lakukan untuk mencapai kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sebetuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut, (Dona andora & Ermita, 2019).

Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat.

Tindak lanjut penilaian kepuasan kerja akan memungkinkan pegawai mendapat promosi mutasi, demosi, pelatihan dan pengembangan lebih lanjut, atau balas jasanya dinaikkan. Kepuasan kerja ini penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, (Fahrizi et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya.

Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Solok yang berada di Jl. Lubuk Sikarah No. 42 Kota Solok yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat dalam kaitannya menangani kependudukan dan keluarga berencana. Maka, DPPKB Kota Solok harus melakukan pekerjaannya dengan cepat dan tepat agar pekerjaan terlaksana dengan baik. Tercapainya tujuan dari kantor DPPKB Kota Solok tidak lepas dari kepuasan kerja pegawai di dalamnya. Kepuasan kerja pegawai yang dimiliki dapat membekali semua pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam kantor maupun dilapangan kantor.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah pengembangan karir dan komitmen organisasi. Dengan adanya pengembangan karir diharapkan pegawai mampu meningkatkan moral kerja, dedikasi dan kedisiplinan pegawai. Jika adanya pengembangan karir pegawai di kantor DPPKB, pemberian kesempatan untuk maju, peluang untuk promosi, jabatan, perhatian dari atasan, rekan kerja yang baik, lingkungan kerja yang sehat dan kesetiaan pegawai dalam pekerjaannya

sehingga kepuasan kerja dari pegawai terbentuk. Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri pegawai akan mendorong para pegawai untuk memberikan komitmen mereka pada organisasi, dengan komitmen yang ada secara tidak langsung akan memberikan dorongan pada kinerja.

Seiring kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan, unit penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat dalam melakukan perbaikan pelayanan. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja optimal. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja pegawai. Adanya pengembangan karir pada diri pegawai, melakukan pelatihan, disiplin terhadap pekerjaan dan komitmen organisasi terbentuk. Maka dalam penelitian ini, perlu mengetahui apakah pengembangan karir dan komitmen organisasi di instansi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Solok)”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di DPPKB Kota Solok?

2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di DPPKB Kota Solok?
3. Apakah Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di DPPKB Kota Solok?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di DPPKB Kota Solok.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di DPPKB Kota Solok.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di DPPKB Kota Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi untuk menitikberatkan pada pengembangan karir dan komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan kerangka penelitian sebagai rujukan terhadap penelitian selanjutnya tentang pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Penelitian ini disusun dalam 5 bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menjabarkan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian ini dan juga berisi tentang referensi yang dianggap representatif dalam bidang pembahasan dan teori-teori yang relevan untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode analisis dan definisi operasional variabel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang berisi analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup dari proposal ini. Dalam bab ini disajikan kesimpulan-kesimpulan serta saran-saran.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan secara teoritis dan empiris tentang pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Solok, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresinya $Y = 4,592 a + 0,426 X_1 + 0,485 X_2 + e$ artinya dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Solok, karena jika pengembangan karir dan komitmen organisasi ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Solok juga akan mengalami peningkatan.
2. Dari hasil analisis determinasi R^2 nilai *R Square* diperoleh 0,738 atau 73,8%, hal ini menyatakan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 73,8% terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Solok. Sedangkan sisanya sebesar 26,2% % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

a. Uji Hipotesis uji t1

Pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3,644 > 2,019$ dan nilai tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

b. Uji Hipotesis uji t2

Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} lebih besar t_{tabel} $3,891 > 2,019$ dan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. Dari hasil uji hipotesis uji f terlihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05). Artinya koefisien menyatakan bahwa variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Solok.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah penulis kemukakan tentang pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB)

Kota Solok maka penulis dapat memberikan saran-saran pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Solok dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Solok, sebaiknya pimpinan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Solok meningkatkan pengembangan karir dan komitmen organisasinya karena pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Solok sebaiknya dapat meningkatkan pengembangan karir dan komitmen organisasi salah satunya dengan melakukan pelatihan dan mempunyai tanggung jawab serta dapat melakukan tugas yang diberikan sebaik mungkin agar kepuasan kerja dapat meningkat.
3. Bagi pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana agar lebih memperhatikan pengembangan karir dan komitmen organisasi agar tercapainya tujuan dalam memenuhi kepuasan kerja
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi. Serta dapat juga memperbarui variabel-variabel bebas yang sudah ada agar bisa dijadikan pembanding dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). *Kepuasan Kerja Karyawan*. 07, 20–24.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). *Kepuasan Kerja Karyawan*. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Anastasia Sri Maryatmi. (2019). Well-Being Di Dunia Kerja. In *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta (Vol. 53, Issue 9)*.
- Arfimasri, & Putri, S. R. (2020). *Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing*. 14(1), 1–13.
- Budiarti, R. A., & Suryalena. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Mie Instan Pt.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru. *R.Ayuningtyas Budiarti*, 5, 1–15.
- Distyawaty. (2017). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur pengawas inspektorat daerah provinsi sulawesi tengah. *Distyawaty*, 56–68.
- Dona andora, & Ermita. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi*.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Elbadiansyah Cv. Irdh*. www.irdhcenter.com
- Fahrizi, Naser, A., & Aziz, and edri aulia. (2021). *Hubungan Pengembangan Karier Dengan*. 05(01), 35–44.

- Harys. (2020). *Penelitian Kuantitatif*. 19–26.
<https://www.jopglass.com/penelitian-kuantitatif/>
- Indrawati, N., & Ramadhani, A. S. (2019). *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai*. 13(1), 11–28.
- Manao, B., Dakhi, P., & Gaho, and D. Y. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Koperasi Ukm Kabupaten Nias Selatan Benediktus*. 146–156.
- Marbun, J. Y. (2017). *No Title*. 4(2), 1–14.
- Martini, R., Sriwijaya, P. N., Sueb, M., Padjajaran, U., Hidayat, N., Indonesia, U. P., Fuadah, L., Sriwijaya, U., Widarsono, A., Indonesia, U. P., Tadulako, U., Winarno, W. W., Akuntansi, J., Negeri, P., Akuntansi, J., & Negeri, P. (2018). *J r t a*.
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi Mohamad Muspawi 1. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114–122.
- Nasrah, R., & Vivilawati, Y. (2020). *Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada BPJS Kesehatan Cabang Solok*. 14(1), 41–52.
- Ningrum. (2017). *Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap Man 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017*. 5(1), 145–151.
- Nirwana, I., & Putra, J. E. (2021). *Motivasi , Disiplin Dan Keterampilan Kerja Karyawan Pada CV Cable Vision Solok*. 15(2), 39–45.
- Nurchahyo, B. H., & Khasanah, I. (2016). *Analisis Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Pelayanan, Lokasi, Dan Word Of Mouth terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada Taman Joglo Cafe Semarang)*. 5, 1–16.

- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>
- Sari, N. K. (2019). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. 7(1), 120–128.
- Satyagraha, J., Arifin, S., Mardikaningsih, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., Sunan, U., & Surabaya, G. (2022). *Pencapaian kepuasan kerja bagi karyawan melalui kondusivitas lingkungan kerja dan motivasi kerja*. 05(02), 98–106.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*.
- Sukraini, J., & Mardita, A. S. (2019). *Pengaruh Pengetahuan Dewan Tentang Anggaran Terhadap Pengawasan Keuangan Daerah Dengan Komitmen Organisasi*. 13(1), 86–98.
- Yunitasari, E., Triningsih, A., & Pradanie, R. (2019). *Analysis Of Mother Behavior Factor In Following Program Of Breastfeeding Support Group In The Region Of Asemrowo Health Cen-*. 4(2).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In *Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka*.