



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN Keadilan
ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
DENGAN KEPemimpinan TRANSFORMASIONAL
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA YAYASAN NURUL
FALAH SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya,
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu
Sosial (S.Sos)

Oleh:

**Nur Mahani
(04040421093)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2024**

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Mahani

NIM : 04040421093

Prodi : Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi Pada Yayasan Nurul Falah Surabaya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengalaman saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis ilmiah yang lazim.

Surabaya, 24 Desember 2024

Yang menyatakan



Nur Mahani
04040421093

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

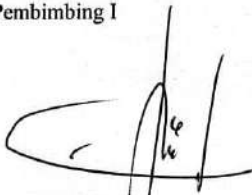
Nama : Nur Mahani
NIM : 04040421093
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan dengan Kepemimpinan Transformatasional Sebagai Variabel Moderasi Pada Yayasan Nurul Falah Surabaya.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada sidang skripsi.

Surabaya, 24 Desember 2024

Menyetujui Pembimbing,

Dosen Pembimbing I



Dra. Imas Maesaroh, Dip.IM Lib.,M.Lib.Ph.D
NIP.196605141992032001

Dosen Pembimbing II



Dr. Achmad Murtafi Harits, Lc.,
M.Fil.I
NIP.197003042007011056

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA YAYASAN NURUL FALAH SURABAYA

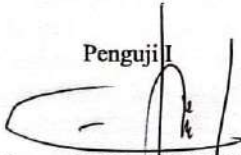
SKRIPSI
Disusun Oleh:
Nur Mahani
(04040421093)

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu

Pada tanggal 24 Desember 2024

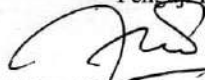
Tim Penguji

Penguji I



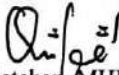
Dra. Imas Maesaroh, Dip.IM-Lib.,M.Lib., Ph.D
NIP. 196605141992032001

Penguji II



Dr. Achmad Murtafi Harits, Lc.,M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

Penguji III



Aun Falestine Faletchar, MHRM., Ph.D
NIP. 198205142005011001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 24 Desember 2024

Dekan,



Dr. Moch. Choirul Arif, S.Ag. M.Fil.I

NIP. 10171998031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nur Mahani
NIM : 04040421093
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : nurmahani0704@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEMPASAN KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA YAYASAN NURUL FALAH SURABAYA

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Januari 2025

Penulis

(Nur Mahani)

ABSTRAK

Nur Mahani, NIM. 04040421093, 2024. Pengaruh Pengembangan Karir, Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi Pada Yayasan Nurul Falah Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan keadilan organisasional terhadap kepuasan karyawan, untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dapat memoderasi hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan karyawan, dan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dapat memoderasi hubungan antara keadilan organisasional dengan kepuasan karyawan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis deskriptif. Peneliti menggunakan teknik analisis data berupa PLS untuk menjawab tujuan dari penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan. Berdasarkan nilai *path coefficient* yang tinggi 0.220, *t-statistic* yang signifikan 2.082, dan yang rendah 0.037 untuk pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir, semakin tinggi juga kepuasan karyawan yang dapat diamati. (2) Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan. Berdasarkan nilai *path coefficient* yang tinggi 0.603, *t-statistic* yang signifikan 5.676, dan *p-values* yang rendah 0.000 untuk keadilan organisasional terhadap kepuasan karyawan dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan organisasional, semakin tinggi juga kepuasan karyawan yang dapat diamati. (3) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Karyawan. Berdasarkan nilai *path coefficient* yang tinggi 0.283, *t-statistic* yang signifikan 2.190,

dan p-values yang rendah 0.029 untuk kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan karyawan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin semakin tinggi kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kepuasan karyawan yang diamati. (4) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan dengan Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional. Berdasarkan nilai p-values pengembangan karir sebesar 0.665 yang berarti lebih besar dari ambang batas signifikansi umumnya 0.05, artinya hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mungkin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap hubungan antar variabel yang diuji. Jadi hasilnya dianggap signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.05. Hasil uji *t-statistic* variabel pengembangan karir menunjukkan $0.433 < 1.96$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan. Artinya bahwa hipotesis ditolak. (5) Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan dengan Dimoderasi Oleh Kepemimpinan Transformasional. Berdasarkan nilai p-values keadilan organisasional 0.179 yang berarti lebih besar dari ambang batas signifikansi umumnya 0.05, artinya hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mungkin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap hubungan antar variabel yang diuji. Jadi hasilnya dianggap signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.05. Hasil uji *t-statistic* variabel keadilan organisasional menunjukkan $1.344 < 1.96$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan. Artinya bahwa hipotesis ditolak. (6) Nilai Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan. Nilai *path coefficient* yang tinggi 0.220 menunjukkan hubungan positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif sebesar 22% terhadap kepuasan karyawan. Dengan demikian, peningkatan program pengembangan karir cenderung berkontribusi positif dalam meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. (7) Nilai Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan. Nilai *path coefficient* yang tinggi 0.603 menunjukkan hubungan positif antara keadilan organisasional terhadap kepuasan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa

keadilan organisasional memiliki pengaruh positif sebesar 60,3% terhadap kepuasan karyawan. Dengan demikian, peningkatan keadilan organisasional cenderung berkontribusi positif dalam meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. (8) Nilai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Karyawan. Nilai *path coefficient* yang tinggi 0.283 menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif sebesar 28,3% terhadap kepuasan karyawan. Dengan demikian, peningkatan kepemimpinan transformasional cenderung berkontribusi positif dalam meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. (9) Nilai Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan dengan Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional. Nilai *path coefficient* moderasi kepemimpinan transformasional terhadap hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan karyawan adalah sebesar 0.046 atau 4,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh moderasi kepemimpinan transformasional pada hubungan tersebut tidak signifikan. (10) Nilai Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan dengan Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional. Nilai *path coefficient* moderasi kepemimpinan transformasional terhadap hubungan antara keadilan organisasional dan kepuasan karyawan adalah -0.166, atau sebesar -16,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional justru melemahkan pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Keadilan Organisasional, Kepuasan Karyawan, Kepemimpinan Transformasional

ABSTRACT

Nur Mahani, NIM. 04040421093, 2024. The Influence of Career Development and Organizational Justice on Employee Satisfaction with Transformational Leadership as a Moderating Variable at Yayasan Nurul Falah Surabaya.

This study aims to determine the impact of career development and organizational justice on employee satisfaction, to explore whether transformational leadership can moderate the relationship between career development and employee satisfaction, and to investigate whether transformational leadership can moderate the relationship between organizational justice and employee satisfaction. The research method employed in this study is quantitative. This study uses a descriptive hypothesis approach. The researcher uses PLS data analysis techniques to address the research objectives.

The results of the study show that: (1) The Influence of Career Development on Employee Satisfaction. Based on the high path coefficient value of 0.220, the significant t-statistic value of 2.082, and the low p-value of 0.037 for career development on employee satisfaction, it can be concluded that career development has a positive and significant impact on employee satisfaction. This indicates that the higher the career development, the higher the employee satisfaction observed. (2) The Influence of Organizational Justice on Employee Satisfaction. Based on the high path coefficient value of 0.603, the significant t-statistic value of 5.676, and the low p-value of 0.000 for organizational justice on employee satisfaction, it can be concluded that organizational justice has a positive and significant impact on employee satisfaction. This indicates that the higher the organizational justice, the higher the employee satisfaction observed. (3) The Influence of Transformational Leadership on Employee Satisfaction. Based on the high path coefficient value of 0.283, the significant t-statistic value of 2.190, and the low p-value of 0.029 for transformational leadership on employee satisfaction, it can be concluded that transformational leadership has a positive and

significant impact on employee satisfaction. This indicates that the higher the transformational leadership, the higher the employee satisfaction observed. (4) *The Influence of Career Development on Employee Satisfaction Moderated by Transformational Leadership.* Based on the p -value for career development of 0.665, which is greater than the common significance threshold of 0.05, it means the hypothesis is rejected. This shows that the variable may not significantly influence the relationship between the tested variables. Therefore, the result is statistically significant at the 0.05 significance level. The t -statistic test result for the career development variable shows $0.433 < 1.96$, indicating no significant impact. This means the hypothesis is rejected. (5) *The Influence of Organizational Justice on Employee Satisfaction Moderated by Transformational Leadership.* Based on the p -value for organizational justice of 0.179, which is greater than the common significance threshold of 0.05, it means the hypothesis is rejected. This indicates that the variable may not significantly influence the relationship between the tested variables. Therefore, the result is statistically significant at the 0.05 significance level. The t -statistic test result for the organizational justice variable shows $1.344 < 1.96$, indicating no significant impact. This means the hypothesis is rejected. (6) *The Value of the Influence of Career Development on Employee Satisfaction.* The high path coefficient value of 0.220 indicates a positive relationship between career development and employee satisfaction. This suggests that career development has a positive impact of 22% on employee satisfaction. Thus, increasing career development programs tends to contribute positively to improving employee satisfaction levels. (7) *The Value of the Influence of Organizational Justice on Employee Satisfaction.* The high path coefficient value of 0.603 indicates a positive relationship between organizational justice and employee satisfaction. This suggests that organizational justice has a positive impact of 60.3% on employee satisfaction. Thus, increasing organizational justice tends to contribute positively to improving employee satisfaction levels. (8) *The Value of the Influence of Transformational Leadership on Employee Satisfaction.* The high path coefficient value of 0.283 indicates a positive relationship between transformational leadership and employee satisfaction. This suggests that transformational

leadership has a positive impact of 28.3% on employee satisfaction. Thus, increasing transformational leadership tends to contribute positively to improving employee satisfaction levels. (9) The Value of the Influence of Career Development on Employee Satisfaction Moderated by Transformational Leadership. The moderating path coefficient value of transformational leadership on the relationship between career development and employee satisfaction is 0.046 or 4.6%. This result shows that the moderating effect of transformational leadership on this relationship is not significant. (10) The Value of the Influence of Organizational Justice on Employee Satisfaction Moderated by Transformational Leadership. The moderating path coefficient value of transformational leadership on the relationship between organizational justice and employee satisfaction is -0.166, or -16.6%. This finding indicates that transformational leadership weakens the effect of organizational justice on employee satisfaction.

Keywords: Career Development, Organizational Justice, Employee Satisfaction, Transformational Leadership



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	x
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Definisi Operasional.....	11
F. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II KAJIAN TEORITIK.....	16
A. Kerangka Teori.....	16
1. Kepuasan Karyawan (Variabel Y).....	16
2. Pengembangan Karir (Variabel X1).....	25

3.	Keadilan Organisasional (Variabel X2)	34
4.	Kepemimpinan Transformasional (Variabel Z)	41
B.	Penelitian Terdahulu yang Relevan	50
C.	Paradigma Penelitian	66
D.	Hipotesis Penelitian	69
BAB III	METODE PENELITIAN	70
A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	70
B.	Lokasi Penelitian	70
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	70
1.	Populasi	70
2.	Sampel	71
3.	Teknik Sampling	72
D.	Variabel dan Indikator Penelitian	72
E.	Tahap-Tahap Penelitian	76
F.	Teknik Pengumpulan Data	78
G.	Teknik Validitas dan Reliabilitas	79
H.	Teknik Analisis Data	79
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	85
A.	Gambar Umum Objek Penelitian	85
1.	Sejarah Yayasan Nurul Falah Surabaya	85
2.	Visi dan Misi Yayasan Nurul Falah Surabaya	86
3.	Struktur Organisasi Yayasan Nurul Falah Surabaya 87	
4.	Jobdesc Pemimpin Yayasan Nurul Falah Surabaya	88
5.	Proses Penunjukkan Pemimpin Yayasan Nurul Falah Surabaya	90

6.	Gaya Interaksi Pemimpin Yayasan Nurul Falah Surabaya.....	91
7.	Program Yayasan Nurul Falah Surabaya	92
B.	Penyajian Data.....	93
1.	Uji Deskriptif.....	93
2.	Uji Pengukuran Model atau Outer Model.....	95
3.	Uji Inner Model dan Model Struktural.....	103
4.	Uji t-value.....	109
5.	Uji Moderasi.....	111
C.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	115
1.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan	115
2.	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan.....	118
3.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Karyawan	122
4.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan dengan Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional.....	127
5.	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan dengan Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional.....	128
6.	Nilai Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan.....	128
7.	Nilai Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan.....	129
8.	Nilai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Karyawan.....	130

9. Nilai Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan dengan Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional.....	131
10. Nilai Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan dengan Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional.....	131
BAB V PENUTUP	133
A. Kesimpulan.....	133
B. Saran dan Rekomendasi.....	136
C. Keterbatasan Penelitian.....	137
DAFTAR PUSTAKA	138



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian	72
Tabel 3. 2 Instrumen Pengumpulan Data.....	78
Tabel 4. 1 Uji Convergent Validity	96
Tabel 4. 2 Nilai Cross Loading	98
Tabel 4. 3 Nilai Average Variant Extracted	100
Tabel 4. 4 Nilai Composite Reliability	100
Tabel 4. 5 Nilai Cronbach Alpha	102
Tabel 4. 6 Nilai R-Square	103
Tabel 4. 7 Uji VIF.....	104
Tabel 4. 8 Uji Path Coefficient	106
Tabel 4. 9 Uji T-Statistic.....	109
Tabel 4. 10 Uji Path Coefficient.....	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian	66
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Yayasan Nurul Falah Surabaya	87
Gambar 4. 2 Persentase Jenis Kelamin	94
Gambar 4. 3 Lama Bekerja.....	95
Gambar 4. 4 Skema Model PLS.....	96

DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M. “Determinasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 1 (2020): 331–46.
- Agus, Yulianto Evando Muhammad & Zahron Idris. “Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Lautan Teduh Interniaga Di Bandar Lampung),” 2023, 187–203.
- Aisha Rahmanda Kamila, Juhaeti. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya Di Jakarta.” *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 3, no. 2 (2023): 102–14.
- Aisyi, Rofilah Rahadatul, Diyana Syafitri, Deva Ekasani, Mohammad Rizqi, and M Isa Anshori. “Membangun Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Peran Leader Member Exchange (LMX) Dalam Organisasi.” *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital* 1, no. 2 (2024): 69–83.
- Akbar, Azis, Linda Mora, Arif Rahman Hakim, Universitas Buana, Perjuangan Karawang, Keadilan Organisasi, and Operator Gardu Induk. “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Gardu Induk.” *Jurnal Psikologi Malahayati* 6, no. 1 (2024): 117–25.
- Al-Shawabkeh, Khaled Mahmoud. “Career Path Development And Its Impact On Organizational Citizenship Behavior In Greater Amman Municipality.” *International Journal of Business and Management* 12, no. 3 (2017): 79–91.
- Al-Zu’bi, Hasan Ali. “A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction.” *International Journal of Business and Management* 5, no. 12 (2010): 102–9.

- Alvionita, Shinta, and Marhalinda Marhalinda. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan." *IKRAITH-EKONOMIKA* 7, no. 2 (2024): 112–21.
- Ananto, Muhammad Rifqi, Tazkiyyah Nururrohmah, and Desy Uli Natalia. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 1, no. 2 (2023): 125–37.
- Ang, Yosef, and Edalmen Edalmen. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 4 (2021): 1168–79.
- Anggi, Aulia Riri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan." *Liberosis: Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling* 1, no. 1 (2023): 20–30.
- Anggraeni, Yenny, and T Elisabeth Cintya Santosa. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 1 (2013): 51–68.
- Ardiansyah, Fandi, Dewi Andriani, and Kumara Adji Kusuma. "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Ekonomi Bisnis* 8, no. 1 (2024): 25–38.
- Aryanti, Nita, and Chandra Fitra Arifianto. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Prosedural Terhadap Turnover Intention Pada Akademisi Yayasan Pendidikan Islam Al-Basyariah." *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 1, no. 6 (2024): 1918–35.
- Bantam, Dian Juliarti, Elsy Ratna Putri, and Ulfa Devima Saputri. "Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Organisasi Mahasiswa." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia* 2, no. 10 (2024): 1–7.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Negara Dan Pemerintahan Dalam Islam*. UII

Press : Yogyakarta, 2000.

- Christian, Sihotang Arga. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 8, no. 3 (2020): 295–304. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.393>.
- Crow, Matthew S, Chang-Bae Lee, and Jae-Jin Joo. “Organizational Justice and Organizational Commitment among South Korean Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a Mediator.” *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 35, no. 2 (2012): 402–23.
- Deddy, Ahmad. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPRD) Kota Jambi.” *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 11, no. 01 (2022): 171–85.
- Defrimarhenza, Rahmat. “Analisis Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Guru SMP Tahfizhul Quran Al Falaah Indragiri.” Universitas Islam Riau, 2022.
- Diawati, Prety, and Hesty Sugesti. “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon).” *Pro Mark* 1, no. 1 (2015): 28–51.
- Dikdaya, Teguh, and Muhammad Richo Rianto. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Suwarna Dwiapa Maju Tangerang.” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 16, no. 1 (2023): 59–64.
- Dr. H. Fajri Ismail, M.P. *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Kencana, 2018. <https://books.google.co.id/books?id=D9B1DwAAQBAJ>.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariyah. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” Bandung: Alfabeta, 2016.

- Fernando, Luis, Harsuti Harsuti, and Herwiek Diah Lestari. "Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." In *Prosiding Seminar Teknologi, Akuntansi, Bisnis, Ekonomi, Dan Komunitas*, 4:299–312, 2024.
- Fitrianti Gita, Saragih Romat. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero)." *Jurnal Diversita* 6, no. 2 (2020): 105–14. doi: <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error." *Journal of Marketing Research This* 18, no. 1 (2016): 39–50.
- Fortuna, Yoga. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi* 18, no. 3 (2016): 366–75.
- Garvin, and Willy Budiman Winata. "Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X)." *Psibernetika* 9, no. 1 (2017): 37–53.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Univ. Diponegoro Press, 2016.
- . *Structural Quation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
- Hairudinor , Utomo Setio, Humaidi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 10, no. 1 (2020): 48–54.
- Handoko, Dicky Surya dan Rambe, Muis Fauzi. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

Magister Manajemen 1, no. 1 (2018): 31–45.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>.

- Hidayanti, Siska, Apri Budianto, and Wiwin Setianingsih. “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya).” *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no. 3 (2020): 94–105.
- Hutabarat, Defi Mariani, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, and Sisca Sisca. “Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Alamjaya Wirasantosa Depo Pematangsiantar.” *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 6, no. 1 (2018): 1–10.
- Imara, Fadiah Retno. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada EF English First Malang).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 8, no. 2 (2020): 1–16.
- Indra, Kharis. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 3, no. 1 (2011): 1–9. <https://doi.org/10.1044/jsr.2404.474>.
- Iqbal, Muhammad. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah.” *Pionir: Jurnal Pendidikan* 10, no. 3 (2021): 119–29.
- Irfan, Mochammad. “Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* 3, no. 3 (2022): 434–39. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>.
- Ivancevich John M., Konopaske Robert ., Matteson Michael T. *Organizational Behavior And Management*. New York: Mcgraw-Hill Education, 2014.
- Jalaludin, Azis, and Nopi Oktavianti. “Pengaruh Pengembangan Karir

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta.” *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 1 (2024): 10–18.

Kaengke, Abraham Samuel, Bernhard Tewal, and Yantje Uhing. “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 1 (2018): 341–50.

Karlinda, Ai Elis, Nia Nadilla, and Mardhatila Fitri Sopali. “Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang.” *Jurnal Ekobistek*, 2022, 73–78.

Krisdayani, Firmansyah Kusumayadi. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima.” *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)* 2, no. 2 (2021): 85–94. <https://doi.org/10.36312/jcm.v2i2.391>.

Krisnanda, Putu Gde Cahya, Pande Ketut Ribek, and Tiksnayana Vipraprastha. “Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dealer Honda Kecak Motor Dalung.” *Values* 5, no. 1 (2024): 24–36.

Kristanto, Harris. “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 17, no. 1 (2015): 86–98.

Kurniawan, Dicky Eka. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo.” *STIE PGRI Dewantara Jombang*, 2021.

Kurniawan, Yulius, Mochamad Irfan, Mila Hariani, Misbachul Munir, and Eli Masnawati. “Analisis Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kolaborasi Tim, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dosen.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 13, no. 2 (2023): 1–11.

- Kusumadewi, R Neny, L Suparto, Alan Rusdiana, and Tino Foezi Hadi Suarno. “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Departemen PPIC PT. Shoetown Ligung Indonesia).” *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan* 4, no. 03 (2023): 242–53.
- Laloi, Oktaviani Elisabet. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Manado Mitra Mandiri.” *Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis* 1 (2018): 1–5.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/27316>.
- Lumunon, Renaldo R, Greis M Sendow, and Yantje Uhing. “Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 4 (2019): 4671–80.
- Mahmud. “Kategori Kepemimpinan Transformatif Perspektif Islam” 1 (2018): 49–85.
- Marini, Linda Maulida. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” 2015, 1–10.
- Maulidiyah, Nailin Nikmatul, Tri Nadhirotur Rofish, and Nuruddin Armanto. “Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan.” *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 2, no. 1 (2021): 41–48.
- Meiryani. “Memahami Uji Outer Model (Pengukuran Bagian Luar) Dalam Smart Pls.” *Articles, Binus University School Of Accounting (Blog)*, 12 Agustus 2021., Accessed November 8, 2024. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-outer-model-pengukuran-bagian-luar-dalam-smart-pls/>.
- Meithiana, Indrasari. “Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan.” *Indonesia Pustaka*, 2017.

- Mu'ah. *Perencanaan Dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung: Rosa Karya, 2017.
- Mukhtar, Afiah. "Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar." *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* 8, no. 4 (2019): 380–94.
- Munir, Misbachul. "Hubungan Antara Keadilan Organisasi, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Baruna Horizon* 6, no. 1 (2023): 39–48.
- Mustofa, Arif, Binti Maunah, and Achmad Patoni. "Dimensi Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2024): 25–34.
- Musyaffi, Ayatulloh Michael, Hera Khairunnisa, and Dwi Kismayanti Respati. *Konsep Dasar Structural Equation Model-PartialLeast Square (SEMe-PLS) Menggunakan Smartpls*. Pascal Books, 2022.
- Nasution, Lenni Masnidar. "Cara Kerja Statistik Dalam Mengolah Data Pendidikan." *Hikmah* 12, no. 1 (2015): 49–55.
- Naway, Fory Armin. "Pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi Tentang Keadilan Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Manajemen Untar* 18, no. 3 (2014): 407–25.
- "Nurul Falah." Accessed September 9, 2024. <https://www.nurulfalah.org/lazis>.
- Nurwati, Sri. "Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 1, no. 2 (2021): 235–64.
- Nuryadi, Alvianto, E Didik Subiyanto, and Ignatius Soni Kurniawan. "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi

Sebagai Outcome.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 6, no. 1 (2020): 65–71.

- Oktaviany, Veny, Hilda Khalisa, Ledistia Mulyani, Betsy Elisse Mazaya, Suwarno Suwarno, Heri Ridwan, S.Kep.,Ners.,MAN, and Ahmad Purnama Hoedaya, S.Kep.,M.Kes. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat: Studi Literatur.” *Jurnal Kesehatan Tambusai* 4, no. 4 (2023): 5897–5911. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.20970>.
- Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. “Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.” *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3, no. 02 (2023): 810–17.
- Parashakti, Ryani Dhyan, and Dede Irfan Setiawan. “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang.” *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 1 (2019): 69–82.
- Pratiwi, Intan Deanida, and Fetty Poerwita Sary. “The Effect Of Career Development, Organizational Culture On Job Satisfaction And Its Impact On Turnover Intention At Pt Xyz Bandung.” *International Journal of Science, Technology & Management* 4, no. 5 (2023): 1211–23.
- Prayogo, Luhur, B Adi Suryo Pranoto, and Humiras Hardi Purba. “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI).” *Jurnal Teknik Industri* 9, no. 1 (2019): 10–15.
- Putri, Ganis Aliefiani Mulya, Achmad Fauzi, Farhan Saputra, Bayu Putra Danaya, and Dita Puspitasari. “Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 5, no. 2 (2023): 99–110.
- Putri, Nur Alam. “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Karyawan

ID Express Kecamatan Baradatu, WayKanan).” UIN Raden Intan Lampung, 2023.

- Putu, Luh, Cahya Indrayani, and I Gusti Made Suwandana. “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 6 (2016): 3589–3619. ojs.unud.ac.id.
- Qurbani, Derita, and Upay Selviyana. “Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Pamulang*, 2018, 110–29.
- Ramadhani, Melda Aulia, and Muhammad Rinaldi. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Hotel X Di Samarinda.” *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 8, no. 4 (2023): 1208–20.
- Rantung, M R, R N Taroreh, and G M Sendow. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan.” *Jurnal EMBA* 11, no. 4 (2023): 1718–30.
- Reuben M. Baron and David A. Kenny. “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations.” *European Journal of Women’s Studies* 51, no. 6 (1986): 1173–82. <https://doi.org/10.1177/1350506818764762>.
- Roy, Andry. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Perguruan Sudirman Besitang.” *Jurnal Abdi Ilmu* 1, no. 2 (2018): 48–62.
- Rulianti, Erina, and Giri Nurpribadi. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 849–58. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>.

- Saefullah, Ujang Aep. “Dampak Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan.” *Technomedia Journal* 6, no. 2 Februari (2022): 223–35.
- Sari, Dini Permana. “Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam Uji Model Dengan Spiritualitas Sebagai Mediator.” Cinta Buku Media, 2021.
- Sari, Helen Novita, Nur Rahmania, and Mochammad Isa Anshori. “Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas.” *Jurnal Bintang Manajemen* 1, no. 4 (2023): 25–46.
- Sari, Komang Ade Yunita, Wayan Gede Supartha, and I Gede Riana. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar).” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 1 (2017): 1–28.
- Saudale, Ivon Debora, Ni Putu Nursiani, Debryana Y Salean, and Tarsisius Timuneno. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.” *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 5, no. 1 (2024): 79–90.
- Sayyida, Rasyidah. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor BMTNU Ngasem Bojonegoro,” 2021.
- Shalahuddin. “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.” *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin* 6 (2015): 44–53.
- Siagian, Febriana Soraya Tanjung Mei Sri Endang. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Medan* 4, no. 1 (2022): 171–82. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi>.
- Sitio, Vera Sylvia Saragi. “Analisis Faktor-Faktor Yang

Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Ilmiah M-Progress* 11, no. 2 (2021): 125–35.

Subowo, Robin, and Roy Setiawan. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Multi Artistikacithra” 3, no. 1 (2015): 493–99.

Suciadi, Ivan, and Michael Angelo Wijaya. “Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor.” *Manajemen* 4, no. 2 (2020): 534–45. <https://media.neliti.com/media/publications/82147-ID-analisa-pengaruh-pekerjaan-itu-sendiri-k.pdf>.

Sugiharjo, R Joko, and Rustinah Rustinah. “Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 3 (2017): 444–54.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2013.

Suhartini, Yati. “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Quality of Work Life Pada Perawat Rumah Sakit Di Kota Yogyakarta.” *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 17, no. 2 (2020).

Sulaeman Eman, Husnina Najla Nurul, Lestari Sri Ayu, Aji Sekar Nirwana Ros Sinta, Marsyatrinsa Yossy. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bio Nusantara Teknologi.” *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* 4, no. 1 (2023): 109–17. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4433>.

Sulistiyawati, Novia, Iwan Kresna Setyadi, and Jubaedah Nawir. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial.” *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi* 3,

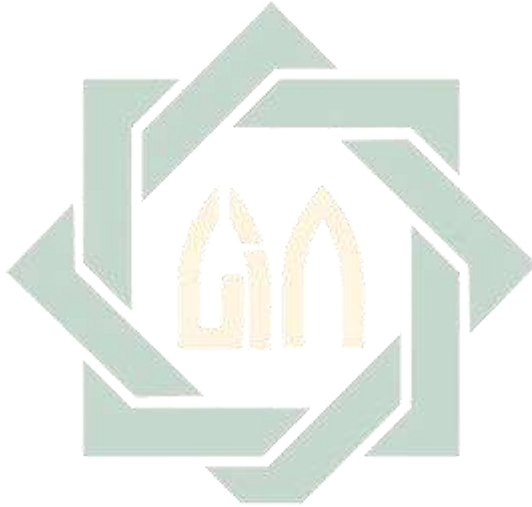
no. 1 (2022): 183–97.

- Sutono, Ririn Handayani, and Liesma Maywarni Siregar. “Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan.” *Biopsikosial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta* 5, no. 2 (2022): 520–39. <https://doi.org/10.22441/biopsikosial.v5i2.14354>.
- Sutrisno, Edy. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Sebelas.” *Jakarta: Prananda Media Group*, 2019.
- Suwarno, and Ronal Aprianto. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 24, no. 1 (2019): 58–76.
- Syahputra Muhammad Dedi, Tanjung Hasrudy. “Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no. 3 (2020): 283–95. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>.
- Syam, Marniati, Masdar Mas, and Stie YAPI Bone. “Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 1 (2023): 358–66.
- Tandelilin, Rikson Kurniawan, and Gede Widyadana. “Pengaruh Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Ambon Menggunakan Metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling.” *Dimensi Utama Teknik Sipil* 10, no. 1 (2023): 86–103.
- Tjahyanti, Setia, and Putri Ayu Puspasari. “Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Keadilan Temporal Dan Keadilan Spasial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Unit Kerja Access Dan Service Operation PT. XYZ.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4, no. 3 (2017): 395–408.

- Tobias, Filbert, Silvira Novani, Juliana Juliana, and Rudy Rudy. "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan." *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)* 3, no. 2 (2022): 113–20.
- Ulwiyah, Nur, Binti Maunah, Zainul Arifin, Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, and Madrasah Tsanawiyah Negeri. "Dimensi Kepemimpinan Transformasional Dalam Perspektif Al-Qur'an." *Manajemen Dan Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2021): 167–91.
- Wardhani, Winda Kusuma, Heru Susilo, and Mohammad Iqbal. "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no. 1 (2015): 1–10.
- Widayati, Kus Daru. "Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi." *Jurnal Khatulistiwa Informatika* 3, no. 1 (2019): 17–24.
- Wijaya, Oriza Farda Putri. "Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan* 2, no. 2 (2017): 1–9.
- Wiratama, Dewa Gede, and I Wayan Suana. "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan The Jayakarta Bali." Udayana University, 2015.
- Wulandari, Yuliana, and Veronika Agustini Srimulyani. "Keadilan Organisasional Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap PT Pos Indonesia (Persero) Madiun." *JRMA (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)* 8, no. 1 (2020): 71–82.
- Yeremia Nainggolan, Malond, Bode Lumanauw, and Christoffel Mintardjo. "Pengaruh Gender Karir, Keterlibatan Kerja, Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 12, no.

2 (2024): 35–46.

Zuraida. “Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan.” *Jurnal Ilmiah Psyche* 14, no. 2 (2020): 71–82.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A