



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 728-734

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Employee Creativity Sebagai Variabel Mediasi DI BKPSDM Kota Lubuklinggau

Mulyadi¹, Gunadi Rusydi², Dheo Rimbano³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan

mulia196901@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan etika kerja terhadap kepuasan kerja dengan employee creativity sebagai variabel mediasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuk Linggau. Permasalahan penelitian berangkat dari masih rendahnya inisiatif kerja, disiplin, dan kreativitas pegawai yang berimplikasi pada tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 72 pegawai ASN dan Non ASN dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, sedangkan analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity, demikian pula etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity. Selanjutnya, employee creativity terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa employee creativity mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta memediasi pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh sistem pengembangan karir dan etika kerja, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mendorong kreativitas pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi instansi pemerintah untuk merancang kebijakan pengembangan SDM yang berorientasi pada peningkatan kreativitas sebagai strategi peningkatan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: Pengembangan Karir; Etika kerja; Kepuasan kerja; Employee Creativity

1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya, salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur tingkat kepuasan kerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan mempunyai Etika Kerja untuk mencapai kepuasan kerja serta mempunyai Employee Creativity didalam diri seorang pegawai. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Employee Creativity Sebagai Variabel Mediasi DI BKPSDM Kota Lubuklinggau

mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misalnya status sosial, perasaan bangga dan lain sebagainya [1].

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya dan kepuasan kerja [2]. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima [3]. Employee Creativity adalah prestasi istimewa dalam menciptakan sesuatu yang baru berdasarkan bahan, informasi, data, atau elemen-elemen yang sudah ada sebelumnya menjadi hal-hal yang bermakna dan bermanfaat, menemukan cara-cara pemecahan masalah yang tidak dapat ditemukan oleh kebanyakan orang, ide-ide baru dan melihat adanya berbagai kemungkinan [4].

Berdasarkan hasil observasi saat melakukan kunjungan pertama kali untuk melakukan observasi ketempat penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau disini saya melihat permasalahan tentang pengembangan karir, seperti masih rendahnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas yang diperintahkan, kurangnya dukungan dari pimpinan menyebabkan kualitas kerja semakin menurun. Dalam etika kerja yaitu masih banyak dijumpai pegawai yang bekerja dengan santai, duduk-duduk sambil merokok yang tidak sesuai dengan etika kerja dalam bekerja, terdapat juga pegawai yang masih kurang ramah dalam melayani tamu yang bertanya dengan menjawab ketus dan tidak senyum ketika berhadapan dengan tamu. Dalam kepuasan kerja terjadi masalah seperti kurangnya inisiatif antar pegawai mengakibatkan kepuasan kerja menjadi tidak baik, kurangnya kesadaran dalam disiplin kerja membuat kepuasan kerja menjadi kurang efektif. Dalam masalah employee creativity terdapat kurangnya ide-ide baru atau gagasan yang baru sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya rasa kepekaan/kepedulian antar sesama pegawai. Penelitian ini hadir untuk memberikan Solusi akan semua masalah tersebut dari perspektif akademis sebab tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti Pengaruh Pengembangan Karir dan Etika Kerja terhadap Kepuasan kerja dengan Employee Creativity sebagai Variabel Intervening di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau.

1.1. Tinjauan Literatur

1. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau instansi, yang akan dilakukan dimasa mendatang. pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa instansi atau pimpinan SDM tersebut telah Menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama dia bekerja [5]. Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan karirnya [6].

2. Etika Kerja

Etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada tingkat kesadaran dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistic. Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral [7]. Etika kerja merupakan pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Apabila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, etika kerjanya cenderung tinggi [8].

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya [1]. Kepuasan kerja ialah sekumpulan

pandangan para pekerja mengenai menyenangkan ataupun tidak menyenangkannya pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena Sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja [9].

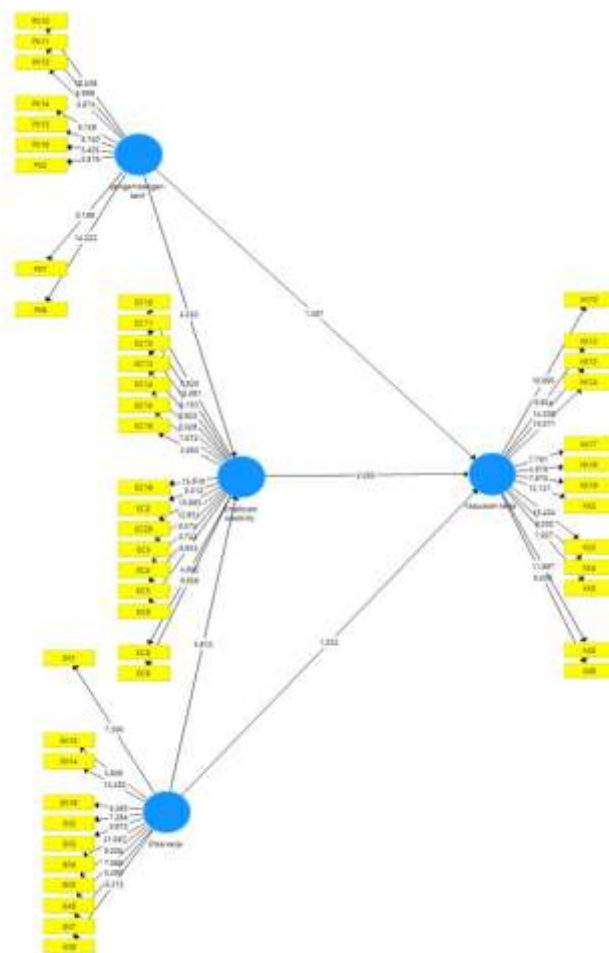
4. Employee Creativity

Employee creativity adalah inisiatif kreativitas pegawai terhadap suatu hasil atau proses yang bermanfaat, benar, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas atau sesuatu yang merupakan pedoman, petunjuk, atau panduan yang tidak lengkap yang akan menuntun kita untuk mengerti, mempelajari, atau menemukan sesuatu hal baru [10]. Employee creativity yaitu sebagai kemampuan untuk membuat kombinasi baru berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa apa yang diciptakan tidak perlu hal-hal yang baru sama sekali, tetapi merupakan gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya [11].

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau dengan jumlah populasi yaitu 72 orang pegawai ASN dan Non ASN. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka semua populasi dijadikan sampel Penelitian [12]. Untuk mendiskripsikan penilaian responden pada masing-masing instrument penelitian dilakukan penggolongan jawaban responden ke dalam 5 (lima) skala skor nilai dengan skala likert (1-5). Skor 1 (Sangat Tidak Setuju), skor 2 (Tidak Setuju), 3 (Cukup Setuju), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai mengenai variabel-variabel penelitian, menguji model empiris, dan menguji hipotesis menggunakan model persamaan struktural berbasis variance [13].

3. Hasil dan Diskusi



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan gambar 1 dapat dijelaskan bahwa terdapat 5 jalur analisis yang menghubungkan langsung antar variabel penelitian, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa 5 (jalur) hubungan antar variabel signifikan. Berkaitan dengan Pengaruh Pengembangan karir dan Etika kerja terhadap Kepuasan kerja dengan Employee creativity sebagai variabel intervening di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis

Uji jalur antar Variabel	<i>t-statistic</i>	<i>P-value</i>
Pengembangan Karir -> <i>Employee Creativity</i>	4.756	0.000
Etika kerja -> <i>Employee Creativity</i>	6.339	0.000
<i>Employee Creativity</i> -> Kepuasan kerja	8.723	0.000
Pengembangan karir->Employee Creativity -> Kepuasan kerja	3.694	0.000
Etika kerja -> <i>Employee Creativity</i> -> Kepuasan kerja	5.550	0.000

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Employee Creativity

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur *original sample estimate* sebesar 0,425 dengan tingkat signifikansi di bawah 5 persen, yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 4,756, lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,989, serta nilai p-value sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam mendorong kreativitas pegawai.

Secara konseptual, pengembangan karir merupakan upaya sistematis organisasi dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kesiapan pegawai untuk menduduki posisi yang lebih tinggi atau menghadapi tantangan kerja yang lebih kompleks. Pegawai yang memperoleh kesempatan pengembangan karir cenderung memiliki kejelasan tujuan kerja dan rasa aman terhadap masa depan profesionalnya. Kondisi tersebut menciptakan dorongan psikologis bagi pegawai untuk berinisiatif, berani mengambil risiko yang terukur, serta mengembangkan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam konteks organisasi sektor publik, pengembangan karir memiliki makna strategis karena birokrasi sering dihadapkan pada rutinitas kerja yang relatif statis. Tanpa adanya pengembangan karir yang jelas, pegawai berpotensi mengalami kejenuhan kerja yang berdampak pada rendahnya kreativitas. Sebaliknya, ketika organisasi memberikan pelatihan, promosi yang transparan, serta kesempatan pengembangan kompetensi, pegawai terdorong untuk berpikir lebih kreatif dan adaptif terhadap perubahan tuntutan pelayanan publik.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Dzikri dan Malik yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity [14]. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir bukan hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi, tetapi juga sebagai pemicu munculnya kreativitas pegawai dalam organisasi pemerintah.

Pengaruh Etika Kerja terhadap Employee Creativity

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau. Nilai koefisien jalur *original sample estimate* sebesar 0,532 dengan nilai t-statistik sebesar 6,339 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,989 serta nilai p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kreativitas pegawai.

Etika kerja mencerminkan seperangkat nilai, sikap, dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen terhadap kualitas kerja. Pegawai dengan etika kerja yang

tinggi cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih profesional dan bertanggung jawab. Orientasi tersebut mendorong pegawai untuk tidak sekadar menyelesaikan pekerjaan secara rutin, tetapi juga mencari cara-cara baru agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Dalam lingkungan kerja sektor publik, etika kerja yang baik menjadi fondasi penting bagi tumbuhnya kreativitas. Pegawai yang menjunjung tinggi etika kerja akan lebih terbuka terhadap pembelajaran, memiliki kepedulian terhadap hasil kerja, serta terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kondisi ini menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi munculnya ide-ide inovatif dan solusi kreatif terhadap permasalahan birokrasi.

Temuan penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Arsha yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* [15]. Dengan demikian, etika kerja tidak hanya berperan dalam membentuk perilaku kerja yang baik, tetapi juga menjadi pendorong penting dalam meningkatkan kreativitas pegawai.

Pengaruh Employee Creativity terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *employee creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau. Nilai koefisien jalur *original sample estimate* sebesar 0,774 dengan nilai t-statistik sebesar 8,723 yang jauh melebihi nilai t-tabel sebesar 1,989 serta nilai p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kreativitas memungkinkan pegawai untuk mengekspresikan ide, gagasan, dan kemampuan personal dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang merasa mampu berkreasi cenderung memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya, merasa dihargai oleh organisasi, dan merasakan makna kerja yang lebih mendalam. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja, baik secara psikologis maupun emosional.

Dalam konteks birokrasi pemerintahan, kreativitas juga berperan penting dalam mengurangi kejenuhan kerja yang sering muncul akibat rutinitas administratif. Pegawai yang kreatif mampu mengubah cara kerja menjadi lebih variatif dan menantang, sehingga pekerjaan tidak lagi dipersepsikan sebagai beban, melainkan sebagai sarana aktualisasi diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulan Sari yang menyatakan bahwa *employee creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [16]. Dengan demikian, kreativitas dapat dipandang sebagai salah satu determinan utama kepuasan kerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

Peran Employee Creativity dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan *employee creativity* sebagai variabel intervening. Nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,316 dengan nilai t-statistik sebesar 3,694 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,989 serta nilai p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa *employee creativity* mampu memediasi hubungan tersebut secara signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga bekerja melalui peningkatan kreativitas pegawai. Program pengembangan karir yang dirancang dengan baik mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi dan ide-ide baru, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kata lain, kreativitas menjadi mekanisme penting yang menjembatani kebijakan pengembangan karir dengan sikap kerja pegawai.

Hasil ini mendukung penelitian Lisdiani yang menyatakan bahwa *employee creativity* berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja [16]. Oleh karena itu, organisasi perlu memandang kreativitas sebagai output strategis dari pengembangan karir, bukan sekadar sebagai kemampuan individual semata.

Peran Employee Creativity dalam Memediasi Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui employee creativity sebagai variabel intervening. Nilai koefisien jalur sebesar 0,396 dengan nilai t-statistik sebesar 5,550 serta nilai p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa employee creativity mampu menjembatani pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Etika kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya memicu munculnya kreativitas dalam menyelesaikan tugas. Kreativitas tersebut memberikan pengalaman kerja yang lebih bermakna dan meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Triambodo yang menyatakan bahwa kreativitas berperan sebagai variabel intervening antara etika kerja dan kepuasan kerja [17].

Sintesis Temuan Penelitian

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan etika kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan employee creativity, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Employee creativity terbukti memainkan peran strategis sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kebijakan manajemen sumber daya manusia dan sikap kerja pegawai.

Implikasi Manajerial

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya BKPSDM Kota Lubuklinggau untuk merancang kebijakan pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan, serta memperkuat etika kerja sebagai nilai dasar organisasi. Kreativitas pegawai perlu difasilitasi melalui iklim kerja yang terbuka, dukungan pimpinan, dan sistem penghargaan yang adil, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau sangat di pengaruhi oleh tingkat Pengembangan karir dan Etika Kerja serta peran Employee creativity pegawai itu sendiri. Hal ini berarti pencapaian kepuasan kerja yang maksimal harus didasari oleh kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide ataupun gagasan kreativitas yang diimplementasikan dalam suatu strategi kerja dalam menghadapi perubahan kondisi dilapangan serta pencapaian kinerja yang didasari atas tingkat kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan kesimpulan ini, disarankan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau dalam menjalankan tugasnya harus didasari atas nilai kreativitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Referensi

- [1] Azhar, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen," vol. 19, no. 2, pp. 64–73, 2022.
- [2] M. Bhastary Dwipayani, "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 160–170, 2020.
- [3] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, 2021st ed. ZANAF, 2018.
- [4] S. Supriyanto, "Pengaruh Emotional Intelligence Dan Kreativitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pegawai Generasi Y Di Sekretariat Daerah Kabupate Blor," *Innov. Theory & Pract. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 87–104, 2023, doi: 10.56444/jitpm.v2i1.380.
- [5] S. Bahri and Y. Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 18, 2017, doi: 10.30596/jimb.v18i1.1395.
- [6] M. R. Fadli, S. Rochmat, A. Sudrajat, A. Aman, A. Rohman, and K. Kuswono, "Flipped classroom in history learning to improve students' critical thinking," *Int. J. Eval. Res. Educ.*, vol. 11, p. 1416, 2022, doi: 10.11591/ijere.v11i3.22785.
- [7] N. Nurhasanah, J. Jufrizen, and Z. Tupti, "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jesya (Jurnal Ekon. & Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 245–261, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.
- [8] I. Putrayasa and I. Astrama, "Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar," *Widya Amrita*, vol. 1, pp. 25–37, 2021, doi: 10.32795/widyaamrita.v1i1.1144.
- [9] S. R. Susilo and P. Wulansari, "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TAIHO," *JIMEA / J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 7, no. 2, pp. 535–551, 2023.
- [10] P. R. W. Sari, K. Hayati, and R. Erlina, "Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepribadian Terhadap Kreativitas Karyawan," vol. 8, no. 1, pp. 126–140, 2020.
- [11] R. N. Fitriana, "Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan

- Pendapatan Daerah Provinsi Banten,” 2018.
- [12] Sardiyo, Dheo, A. Famalika, N. Nadziro, and H. S. Diana, *Metodologi Penelitian*. Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI), 2022.
- [13] I. Ghazali, *Partial Least Squares SmartPLS 3.2.9 (Edisi ketiga)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Undip, 2021.
- [14] I. M. R. M. Arsha, N. Resa Adhika, P. Pradiva Putra Salain, N. Made Dwi Puspitawati, and P. Agus Eka Rismawan, “Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara,” *Widya Manaj.*, vol. 4, no. 2, pp. 101–110, 2022, doi: 10.32795/widyamanajemen.v4i2.2215.
- [15] P. R. Wulan Sari, K. Hayati, and R. Erlina, “Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepribadian Terhadap Kreativitas Karyawan,” *Hum. FALAH J. Stud. Ekon. Dan Bisnis Islam*, vol. 8, no. 1, 2021, doi: 10.30829/hf.v8i1.8487.
- [16] V. Lisdiani, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Employee Creativity Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang),” pp. 1–8, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- [17] D. B. A. Triambodo, H. Widhiastuti, R. Sugiarti, and M. V. I. Winta, “Analisis Pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja dengan Kreativitas sebagai variabel intervening (studi kasus pada anggota polres kudus),” *Attract. Innov. Educ. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–12, 2022, [Online]. Available: <https://attractivejournal.com/index.php/aj/article/download/743/576>