

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR PERDAGANGAN DEPOK

Aditya Purnama Putra¹, Fathan Arif²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ aditpurnama567@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02154@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the partial and simultaneous influence of the influence of the work environment and career development on job satisfaction of employees at the Depok Trade Apparatus Education and Training Center. This research method is quantitative and the sample was 67 respondents using a saturated sampling technique. Data analysis techniques use validity, reliability, classical assumptions, simple and multiple linear regression, correlation, determination, t test and test f. The research results show that: There is an influence of the work environment on employee job satisfaction with a simple regression equation $Y = 8.636 + 0.798(X1)$. The correlation value is $R_{x1y} = 0.853$ with a strong and significant relationship level, the contribution of the influence of the work environment is 72.7% and the partial hypothesis test shows a tcount value of $13.170 > t_{table} 1.669$, or a Sig value of $0.000 < 0.05$. There is an influence of career development on employee job satisfaction with a simple regression equation $Y = 6.431 + 0.846(X2)$, a correlation value of $R_{x2y} = 0.910$ with a strong and significant relationship level, the contribution of the influence of career development on job satisfaction is 82.8% and partial hypothesis testing shows a tcount value of $17.693 > t_{table} 1.669$, a Sig value of $0.000 < 0.05$. There is a simultaneous influence of the work environment and career development on employee job satisfaction with a multiple regression equation of $Y = 3.929 + 0.281(X1) + 0.611(X2)$, a multiple correlation value of $R_{x12y} = 0.924$ with a strong relationship level, the contribution of the influence of the work environment and development career on job satisfaction of 85.5% and simultaneous hypothesis testing shows an Fcount value of $187.974 > F_{table} 3.140$, or a Sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Career Development, and Job Satisfaction

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antara Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Depok. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dan sampel sebanyak 67 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, korelasi, determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian bahwa : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan persamaan regresi sederhana $Y = 8,636 + 0,798(X1)$. Nilai korelasi sebesar $R_{x1y} = 0,853$ dengan tingkat hubungan kuat dan signifikan, kontribusi pengaruh lingkungan kerja sebesar 72,7% dan uji hipotesis parsial menunjukkan nilai thitung $13,170 > t_{tabel} 1,669$, atau nilai Sig $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai dengan persamaan regresi sederhana $Y = 6,431 + 0,846(X2)$, nilai korelasi sebesar

$R_{x2y} = 0,910$ dengan tingkat hubungan kuat dan signifikan, kontribusi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 82,8% dan uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} = 17,693 > t_{tabel} = 1,669$, nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan persamaan regresi berganda sebesar $Y = 3,929 + 0,281(X_1) + 0,611(X_2)$, nilai korelasi berganda sebesar $R_{x12y} = 0,924$ dengan tingkat hubungan kuat, kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 85,5% dan uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 187,974 > F_{tabel} = 3,140$, atau nilai $Sig = 0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Era Digitalisasi dan Industri 5.0 saat ini semakin menggeserkan peran dari sumber daya manusia karena telah ada alat atau robot yang dapat membuat suatu kegiatan menjadi lebih efektif dan efisien. Namun, pada kenyataannya seluruh alat tersebut tidak dapat berjalan tanpa adanya peran dari sumber daya manusia. Sehingga, peran dari sumber daya manusia tetap harus ada dimana peran dari sumber daya manusia ini sangatlah penting terutama dalam sebuah organisasi, baik organisasi yang sudah besar maupun organisasi kecil. Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki populasi terbesar di dunia, banyaknya populasi di Indonesia tersebut yang terdiri dari sumber daya manusia produktif dan non produktif.

Terlebih era globalisasi saat ini juga menjadi dorongan serta tuntutan untuk bisa menciptakan daya saing yang tinggi agar sumber daya manusia di Indonesia dapat berdaya saing di perusahaan nasional, multinasional, bahkan internasional. Melihat tingginya persaingan tersebut maka setiap perusahaan juga harus mampu mengelola organisasinya untuk menciptakan keunggulan bersaing dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di Indonesia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian sumber daya perusahaan dengan segala kemampuan dan kompetensinya yang berpeluang dalam menggerakkan keunggulan kompetitif tersebut. Sumber daya manusia memang tidak terlihat secara spesifik namun kompetensi yang ada didalam SDM tersebut dapat membantu perusahaan. Kesadaran akan perubahan lingkungan dan ketatnya persaingan bisnis yang terjadi telah memberikan kesadaran banyak perusahaan untuk melakukan perubahan mendasar mengenai cara berfikir dan pandang terhadap pengelolaan bisnisnya.

Kualitas dan profesionalisme pengelolaan sumber daya perusahaan yang mampu menciptakan value atau nilai serta kemampuan keunggulan bersaing bagi perusahaan, menjadi fokus yang selalu mengusik perubahan yang akan dilakukan dalam menghadapi persaingan global. Oleh karena itu, perlu pengelolaan dalam sumber daya manusia di Indonesia yang didukung oleh beberapa pihak. Indonesia memang memiliki banyak sumber daya manusia yang produktif, namun harus sejalan dengan pengelolaan untuk pengembangan kemampuan sumber daya manusia agar meemiliki kemampuan dan kompetensi yang baik salah satunya melalui Pendidikan yang saat ini terus ditingkatkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu hal yang paling krusial dalam sebuah organisasi, karena merekalah yang menentukan arah bisnis kedepan. Pengelolaannya menjadi hal utama yang sangat perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Dalam meningkatkan daya saing sumber daya manusia harus memiliki keunggulan karena sumber daya manusia dapat mengembangkan kompetensi dan potensinya dan dapat menyesuaikan dengan perubahan waktu, lingkungan bisnis, ilmu pengetahuan, teknologi, serta kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian sumber daya perusahaan dengan kemampuan dan kompetensinya yang memiliki kesempatan dalam mencapai keunggulan kompetitif tersebut. Sumber daya manusia memang tidak terlihat secara spesifik namun kompetensi yang ada didalam SDM tersebut yang dapat membantu perusahaan.

Kesadaran akan perubahan lingkungan dan ketatnya persaingan bisnis yang terjadi telah memberikan kesadaran banyak perusahaan untuk melakukan perubahan mendasar mengenai cara

berfikir dan pandangan terhadap pengelolaan bisnisnya.

Dalam mempertahankan dan meningkatkan kompetensi dari sumber daya manusia perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia ini untuk mencapai kemajuan organisasi karena tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia perusahaan juga akan sulit mencapai tujuan organisasi sehingga besar peran dari suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola sumber daya manusia agar mencapai keunggulan bersaing organisasi tersebut. Namun, tidak hanya peran dari perusahaan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, peran dari sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan ditentukan oleh kompetensi diri, profesionalisme dan juga komitmen dari individu-individunya tersebut. Setiap individu yang ada didalam suatu organisasi memiliki kesempatan untuk maju sebagai dorongan individu yang bekerja pada satu organisasi, dimana tentunya setiap individu menginginkan adanya perubahan yang lebih baik setiap waktunya.

Berdasarkan tantangan dan kondisi tersebut maka hampir setiap Industri sangat fokus pada Sumber Daya Manusia yang mereka miliki. Begitu pula dengan yang dialami oleh Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Depok adalah perusahaan yang bergerak dibidang Perdagangan. Telah hadir selama 15 tahun di Indonesia untuk memberdayakan masyarakat dalam memiliki kualitas kehidupan yang lebih baik

Maka dengan ini, pihak Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Depok harus memikirkan bagaimana dapat mewujudkan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan benar-benar berkualitas serta selalu memahami dengan baik pengembangan karir dalam kepuasan kerja pegawai. Hal terpenting yang harus di perhatikan adalah lingkungan kerja yang dapat memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja dalam kantor seperti pencahayaan, kualitas udara, tingkat suara kewanaman dan lain sebagainya.

Menurut Khaeruman (2021:56) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif terhadap pegawai dalam

melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai dapat fokus pada pekerjaannya dan tidak khawatir akan sesuatu hal yang dapat merugikan dirinya.

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja pegawai belum optimal mulai dari penyediaan sarana yang masih kurang seperti komputer/laptop, almari, lemari buku, Loker, printer, LCD projector, Ruang meeting, Tempat Sampah, Personal desk phone dan lainnya masih belum terpenuhi oleh perusahaan, dimana hal ini dirasakan kurang oleh pegawai. Begitu pun dengan AC yang terlalu dingin dan di beberapa tempat masih terasa kurang tersirkulasi dan lampu yang dirasakan oleh pegawai masih kurang, sehingga menyebabkan suhu ruangan bekerja menjadi tidak menentu. Penerangan merupakan salah satu hal yang penting dalam mendukung pegawai untuk bekerja, pada data diatas penerangan ruangan kurang maksimal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Depok masih kurang optimal, seperti pencahayaan ditempat kerja, Kelembapan udara serta fasilitas yang ada diperusahaan tersebut.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tidak hanya dari lingkungan kerja fisik, melainkan dengan adanya program pengembangan karir yang diberikan perusahaan terhadap pegawai yang dapat meningkatkan kompetensi kepuasan kerja pegawai. Implementasi dari perencanaan karir adalah pengembangan karir. Oleh karenanya, pengembangan karir bisa diartikan sebagai seluruh usaha pegawai untuk menjalankan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian kerja, perolehan kerja, dan pengalaman kerja.

Menurut Lewaherilla dkk (2021:116) menyatakan bahwa Pengembangan Karir (career development) merupakan suatu kondisi yang menunjukkan terdapatnya peningkatan status seorang individu di dalam suatu organisasi di jalur karir yang sudah ditetapkan oleh organisasi bersangkutan.

Pada prinsipnya, pengembangan karir adalah strategi organisasi mencapai tujuan melalui peningkatan kompetensi dan kepribadian diri. Pengembangan karir juga bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dengan adanya program pengembangan pegawai diharapkan pegawai dapat termotivasi untuk

meningkatkan prestasi kerjanya. Namun sulitnya mendapatkan kesempatan membuat pegawai kurang memiliki semangat untuk meraihnya karena segala sesuatunya akan dikembalikan kepada kebijakan organisasi, baik persyaratan maupun prosedur pelaksanaannya.

Berdasarkan data pengembangan karir Pegawai Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Depok belum optimal Pengembangan Karir yang ada di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Depok, dimana kondisi Perusahaan mengakui prestasi kerja Pegawai masih kurang diakui oleh pusdiklat dan pimpinan dan pusdiklat kurang memberikan pelatihan kepada pegawai dalam meningkatkan kompetensi kerja. Selain itu pegawai juga sudah memiliki loyalitas kepada perusahaan dan berhubungan baik dengan pimpinan, namun pusdiklat belum secara obyektif dalam menjalankan program pengembangan pegawai, Peneliti juga masih menemukan masalah kesenjangan karir antara Pegawai lama dan Pegawai baru dan pengembangan karir Pegawai yang masih belum optimal karena faktor internal, dimana hal ini membuat pegawai lama bekerja tidak sepenuh hati dan akan menimbulkan rasa malas dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai tidak sesuai dengan harapan.

Dengan upaya upaya yang sudah di lakukan oleh Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Depok tersebut, fakta nya masih banyak pegawai yang kepuasan kerjanya kurang optimal sehingga terjadinya penurunan dari tahun ke tahun. Walaupun untuk pengembangan karirnya sudah diberikan, pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung menurun. Pegawai belum menyadari tugas dan kewajiban dengan baik.

Kepuasan kerja yang baik adalah tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Menurut Adhari (2021:26) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan refleksi dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang timbul bukan hanya sebagai hasil interaksi antara pegawai dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan

lingkungan kerja, situasi dan kondisi kerja serta rekan kerja pegawai. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi pegawai tersebut.

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan yang menjawab Tidak tertinggi ada pada indikator Pengawas yaitu sebesar 80% dan 20% menjawab iya atau mayoritas responden sepakat bahwa pengawasan masih belum berjalan optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana hubungan antara atasan dan bawahan masih rendah sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi pada saat pegawai melakukan pekerjaan. Kemudian indikator yang kedua adalah indikator pekerjaan itu sendiri dengan angka persentase 60% yang menjawab tidak dan 40% yang menjawab iya, dimana karyawan sering tidak yakin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target karena beberapa diantara mereka menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya sehingga dalam penyelesaian pekerjaan selalu memerlukan bantuan baik dari atasan maupun rekan kerjanya

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah kegiatan atau upaya, sifatnya perbuatan (operasional, teknis), dengan kata lain, mengatur setiap aktivitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi (kehidupan). Manajemen dalam organisasi, merujuk pada sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan/pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan/pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:125).

Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada berkembang perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan dimasa mendatang. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen karyawan atau pegawai. Sering kali beberapa perusahaan bahkan institusi pendidikan, menekan pada pengembangan keahlian dan pengetahuan pegawai tersebut secara berkelanjutan. Program pengembangan karir tidak harus rumit. Hal ini didasarkan bahwa perencanaan dan pengetahuan pegawai merupakan proses yang tenang dan hati-hati, dimana seseorang mejadi sadar akan atribut yang berhubungan dengan karir pribadi dan rangkain tahapan sepanjang hidup yang berkontribusi pada pemenuhan karirnya. Sehingga, berbagai pengembangan karir nya seseorang sangat bergantung dengan keterlibatan berbagai stakeholder dalam sebuah kantor atau institusi.

Setiap orang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Arikunto (2014:211) menyatakan bahwa “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan

atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:130) menyatkan bahwa “Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki koefisien bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.”

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat ”model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017:105-106) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). “Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

4) Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2016:275) menyatakan bahwa “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidak hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan pengaruh yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya pengaruh antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda + (positif) dan - (negatif) memberikan informasi mengenai arah pengaruh antara dua variabel tersebut.

e. Koefisien Determinasi

Sugiyono (2016:231) mengemukakan menyatakan bahwa “Dalam analisis koefisien korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel independen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen”.

f. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:99) menyatakan bahwa “uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukan pengaruh tiap variabel independen secara sendiri terhadap variabel dependen.”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	X1.1	0,598	0,244	Valid
	X1.2	0,786	0,244	Valid
	X1.3	0,714	0,244	Valid
	X1.4	0,757	0,244	Valid
	X1.5	0,721	0,244	Valid
	X1.6	0,747	0,244	Valid
	X1.7	0,740	0,244	Valid
	X1.8	0,668	0,244	Valid
	X1.9	0,748	0,244	Valid
	X1.10	0,760	0,244	Valid
	X1.11	0,742	0,244	Valid
	X1.12	0,877	0,244	Valid
	X1.13	0,781	0,244	Valid
	X1.14	0,850	0,244	Valid
	X1.15	0,820	0,244	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa, seluruh nilai r hitung > rtabel 0,244 maka dikatakan item kuesioner tersebut valid, maka dapat disimpulkan instrumen yang digunakan telah memenuhi persyaratan dari segi validitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	X2.1	0,765	0,244	Valid
	X2.2	0,699	0,244	Valid
	X2.3	0,827	0,244	Valid
	X2.4	0,743	0,244	Valid
	X2.5	0,757	0,244	Valid
	X2.6	0,742	0,244	Valid
	X2.7	0,840	0,244	Valid
	X2.8	0,768	0,244	Valid
	X2.9	0,848	0,244	Valid
	X2.10	0,769	0,244	Valid
	X2.11	0,804	0,244	Valid
	X2.12	0,727	0,244	Valid
	X2.13	0,843	0,244	Valid
	X2.14	0,748	0,244	Valid
	X2.15	0,666	0,244	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa, seluruh nilai r hitung > rtabel 0,244 maka dikatakan item kuesioner tersebut valid, maka dapat disimpulkan instrumen yang digunakan telah memenuhi persyaratan dari segi validitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,743	0,244	Valid
	2	0,686	0,244	Valid
	3	0,707	0,244	Valid
	4	0,743	0,244	Valid
	5	0,661	0,244	Valid
	6	0,699	0,244	Valid
	7	0,806	0,244	Valid
	8	0,782	0,244	Valid
	9	0,751	0,244	Valid
	10	0,709	0,244	Valid
	11	0,817	0,244	Valid
	12	0,788	0,244	Valid
	13	0,752	0,244	Valid
	14	0,776	0,244	Valid
	15	0,711	0,244	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diketahui bahwa, seluruh nilai r hitung $>$ rtabel 0,244 maka dikatakan item kuesioner tersebut valid, maka dapat disimpulkan instrumen yang digunakan telah memenuhi persyaratan dari segi validitas

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	15

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa, nilai alpha cronbach 0,945 $>$ 0,70, maka instrument reliabel, maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan telah memuhi persyaratan dari segi konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.13
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	15

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa, nilai alpha cronbach 0,951 $>$ 0,70, maka instrument reliabel, maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan telah memenuhi persyaratan dari segi konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.14
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	15

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui bahwa, nilai alpha Cronbach 0,941 $>$ 0,70, maka instrument reliabel, maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan telah memenuhi persyaratan dari segi konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirno

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	67	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.58843935
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.058
	Negative	-.098
Test Statistic	.098	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.188 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, menunjukkan Sig hitung sebesar 0,188 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha >$ 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

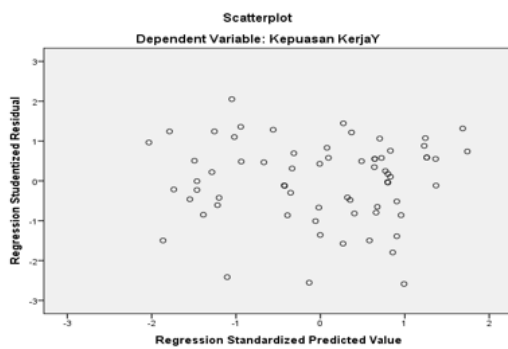
Tabel 4.16
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.929	2.479		1.585	.118		
	Lingkungan KerjaX1	.281	.082	.300	3.413	.001	.294	3.403
	Pengembangan KarirX2	.611	.082	.658	7.479	.000	.294	3.403

a. Dependent Variable: Kepuasan KerjaY
 Sumber: Output SSPSS Versi 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance (TOL) variabel lingkungan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) sebesar 0,294 $>$ 0,10 dan (VIF) 3,043 $<$ 0,10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearita.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
 Normalitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot tidak dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gangguan Heteroskedastisis.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.924 ^a	.855	.850	4.65958	1.555	
a. Predictors: (Constant), Pengembangan KarirX2, Lingkungan KerjaX1						
b. Dependent Variable: Kepuasan KerjaY						

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 1,555 dimana nilai tersebut berada pada interval 1,550–2,640 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sedang.

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.639	3.256		2.653	.010
	Lingkungan KerjaX1	.798	.061	.853	13.170	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan KerjaY
 Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

- Berdasarkan tabel 4.19 di atas diketahui bahwa, persamaan regresi linear sederhana lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $Y = 8,636 + 0,798(X1)$. Persamaan ini dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja memberikan arah pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Konstanta (a) = 8,636 menyatakan bahwa, nilai kepuasan kerja saat ini sebesar 0,798 dengan asumsi variabel pengembangan karir bernilai nol (tetap) atau tidak ada perubahan (kenaikan dan penurunan).
- Koefisien regresi (b) = 0,798 menyatakan bahwa, apabila pengembangan karir meningkat satu-satuan, maka setiap peningkatan satuan akan menambah nilai nilai kepuasan kerja sebesar satuan

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.431	2.554		2.518	.014
	Pengembangan KarirX2	.846	.048	.910	17.693	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan KerjaY
 Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

- Berdasarkan tabel 4.20 di atas diketahui bahwa, persamaan regresi linear sederhana pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $Y = 6,431 + 0,846(X2)$. Persamaan ini dapat di simpulkan variabel pengembangan karir memberikan arah pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Konstanta (a) = 6,431 menyatakan bahwa nilai kepuasan kerja saat ini sebesar dengan asumsi variabel pengembangan karir bernilai nol (tetap) atau tidak ada perubahan (kenaikan dan penurunan).
- Koefisien regresi (b) = 0,846 menyatakan bahwa, apabila pengembangan karir meningkat satu-satuan, maka setiap peningkatan satuan akan menambah nilai kepuasan kerja sebesar 0,846 satuan

Tabel 4.21
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.929	2.479		1.585	.118
	Lingkungan Kerja (X1)	.281	.082	.300	3.413	.001
	Pengembangan Karir (X2)	.611	.082	.658	7.479	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X3)

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas diketahui bahwa, persamaan regresi linear berganda lingkungan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $Y = 3,929 + 0,281(X1) + 0,611(X2)$. Persamaan ini dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja memberikan arah pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

6) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

		Lingkungan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

		Pengembangan Karir (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Pengembangan Karir (X2)	Pearson Correlation	1	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel 4.24 di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,910 dimana nilai tersebut berada

pada interval 0,800 – 1,000 yang berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.924 ^a	.855	.850	4.660	1.555

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai person correlation sebesar 0,924 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang berarti tingkat hubungan antara lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
 Hasil Uji Determinasi Sederhana Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.723	6.329

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X1

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas diketahui bahwa, nilai determinasi sederhana sebesar $R^2 = 0,727$ atau 72,7% ($0,727 \times 100\%$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 72,7% dan sisanya 28,3% dipengaruhi variabel lain.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Determinasi Sederhana Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.825	5.027

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir X2

Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas diketahui bahwa, nilai determinasi sederhana sebesar $R^2 = 0,828$ atau 82,8% ($0,828 \times 100\%$) maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan

kerja sebesar 82,8% dan sisanya 17,2% dipengaruhi variabel lain.

Tabel 4.28
 Hasil Uji Determinasi Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.924 ^a	.855	.850	4.65958	1.555

a. Predictors: (Constant), Pengembangan KarirX2, Lingkungan KerjaX1
 b. Dependent Variable: Kepuasan KerjaY
 Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan 4.27 di atas diketahui bahwa, nilai determinasi berganda sebesar $R_{x1y} = 0,855$ atau 85,5% ($0,855 \times 100\%$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 85,5% dan sisanya 14,5% dipengaruhi variabel lain

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.639	3.256		2.653	.010
	Lingkungan Kerja (X1)	.798	.061	.853	13.170	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
 Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dapat dilihat bahwa thitung 13,170 > ttabel 1,669 atau signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H01 ditolak dan H0 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.431	2.554		2.518	.014
	Pengembangan Karir (X2)	.846	.048	.910	17.693	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Y
 Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, dapat dilihat bahwa thitung 17,693 > ttabel 1,669 atau signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H02 ditolak dan H02 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.31
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8162.481	2	4081.240	187.974	.000 ^b
	Residual	1389.549	64	21.712		
	Total	9552.030	66			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X3)
 b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X1)
 Sumber : Olahan Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, dapat dilihat thitung 187,974 > ftabel 3,14 atau signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H01 ditolak dan H03 diterima, sehingga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok sebagai berikut:

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Depok dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 8,636 + 0,798(X1)$. Nilai korelasi sederhana sebesar $R_{x1y} = 0,853$, Nilai determinasi sederhana sebesar $R_{x1y} = 0,727$ atau 72,7% dan uji hipotesis parsial menunjukkan nilai thitung 13,170 > ttabel 1,669, atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Pusat Pendidikan dan pelatihan Kementrian Aparatur Perdagangan Depok persamaan regresi linier sederhana $Y = 6,431 + 0,846 (X2)$. Nilai korelasi sederhana sebesar $R_{x2y} = 0,910$. Nilai determinasi sederhana sebesar $R_{x2y} = 0,828$ atau 82,8% dan uji hipotesis parsial menunjukkan nilai thitung 17,693 > ttabel 1,669, nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima, maka dapat disimpulkan Terdapat pengaruh pengembangan karir

terhadap kepuasan kerja pegawai Divisi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Perdagangan Depok.

- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Depok dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 3,929 + 0,281(X_1) + 0,611(X_2)$. Nilai korelasi berganda sebesar $R_{x_1y} = 0,924$. Nilai determinasi sederhana sebesar $R^2_{x_1y} = 0,855$ atau 85,5% dan uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 187,974 > F_{tabel} 3,140$, atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Penerbit Qiara Media
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan. Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- [3] Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press
- [4] Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media
- [5] Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- [6] Dewi, D. P., & Harjojo (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Tangerang Selatan: Unpam Press
- [7] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 24 Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [8] Handoko, T. Hani . (2020). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE .
- [9] Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Tangerang Selatan: Unpam Press
- [10] Hasibuan, M. S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta Selatan: Bumi Aksara
- [11] Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep & Studi Kasus. Serang: CV. A.A Rizky
- [12] Lewaherilla, N. C., dkk (2022). MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi). Bandung: Media Sains Indonesia
- [13] Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- [14] Nitisemito, A. S. (2019). Manajemen Personalialia : (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia
- [15] Rivai, R., & Basri. (2018). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Grafindo.
- [16] Sabrina, R. (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UMSU Press
- [17] Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- [18] Sudjana. (2016). Metode Statistik. Jakarta : Rineka Cipta
- [19] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [20] Sukanto, R., & Indriyo., (2018). Manajemen Produksi, Edisi keempat, Yogyakarta: BPFE.
- [21] Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta Selatan: Prenada Media Group
- [22] Dewi Purnamasari (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Sekecamatan Pondok Aren. Jurnal Sainika Unpam.
- [23] Faronsyah, M. I., & Trisninawati, T. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen, 3(2), 113-121.
- [24] Husain, B. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Persero. Tbk. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1), 44–53.
- [25] Ilhamsyah, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatra Selatan. Jurnal Kompetitif, 9(2).
- [26] Marpaung, F. K., Simamora, K., Hutauruk, G. S., & Sitompul, K. D. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.

- Mutiara Mukti Farma Jurnal Global Manajemen, 8(1), 97-107.
- [27] Rossanti, W., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bimba Aiueo Unit Kota Mega Regency. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(3).
- [28] Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Intractive – Jakarta Pusat. *Jenius Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3 (2), 208-220.
- [29] Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Taho Nusantara *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 535-551.
- [30] Suwandi S., Wibasuri A., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 13 (1), 35-48.
- [31] Wahyudi, Y., Sinaga, A.A.P., Pardede, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. *Jurnal Prointegrita*, Volume 4, Nomor3.