



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
PENGEMBANGAN KARIR DAN TANGGUNG JAWAB KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KOTA BINJAI**

Shintya

tyashintya478@gmail.com

Universitas Pembangunan Panca Budi

Emi Wakhyuni

emiwakhyuni@dosen.pancabudi.ac.id

Universitas Pembangunan Panca Budi

Korespondensi penulis: emiwakhyuni@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract. *The research analysis aims to find out whether the work environment, career development and work responsibilities affect job satisfaction. The data analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS version 19 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 39 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The results of the research show that the tcount value is $2.581 > t_{table}$ of 2.02 with a significant value of $0.014 < 0.05$, so the hypothesis H_3 is accepted and H_0 is rejected, meaning that the work environment has a partially positive and significant effect on job satisfaction at the Personnel and Resource Development Agency Humans in Binjai City. The t value is $0.854 < t_{table}$ of 2.02 with a significant value of $0.399 > 0.05$, so the hypothesis H_2 is rejected and H_0 is accepted, meaning that career development does not have a partially significant effect on job satisfaction at the Personnel and Human Resources Development Agency in Binjai City. The t value is $2.581 > t_{table}$ is 2.02 with a significant value of $0.014 < 0.05$, then the hypothesis H_3 is accepted and H_0 is rejected, meaning that responsibility has a partially positive and significant effect on job satisfaction at the Personnel and Human Resources Development Agency in Binjai City. The t value is $2.581 > t_{table}$ of 2.02 with a significant value of $0.014 < 0.05$, so the hypothesis H_3 is accepted and H_0 is rejected, meaning that the work environment, career development and responsibility have a significant effect simultaneously on job satisfaction at the Personnel and Resource Development Agency Human Resources in Binjai City.*

Keywords: *Work Environment, Career Development, Responsibility And Job Satisfaction*

Abstrak. Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja, Pengembangan Karir dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 19. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,581 > t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwalingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai. Nilai t_{hitung} sebesar $0,854 < t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,399 > 0,05$, maka hipotesis H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai. Nilai t_{hitung} sebesar $2,581 > t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwatanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai. Nilai t_{hitung} sebesar $2,581 > t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai..

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

Pendahuluan

Setiap instansi baik pemerintahan maupun swasta percaya bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Instansi dituntut agar dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Sumber daya manusia menjadi komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dapat mengembangkan beberapa ide-ide untuk menghadapi berbagai tuntutan zaman. Kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam suatu instansi, karena karyawan yang puas dalam bekerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan dapat bekerja lebih baik untuk kepentingan dirinya sebagai karyawan dan untuk kepentingan perusahaan secara umum. Kepuasan kerja dirasakan penting karena yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya mereka akan tetap memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri, melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi.

Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dalam mengaitkannya yang dihasilkannya seperti contoh kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja, dan kepuasan kerja dengan *turnover* Sutrisno (2019). Menurut Hasibuan (2018) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja harus mendapatkan perhatian pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan (Wakhyuni, 2020).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu lingkungan kerja (Sutrisno, 2019). Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada pencapaian kepuasan kerja pegawai sehingga perusahaan perlu membuat suasana lingkungan kerja yang kondusif (Sedarmayanti, 2019).

Menurut Sutrisno (2019) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses pengubahan perilaku (*behavior engineering*).

Siagian (2018) menyebutkan istilah pengembangan (*development*) berbeda pengertiannya dengan pelatihan (*training*). Pengertian ini menekankan bahwa

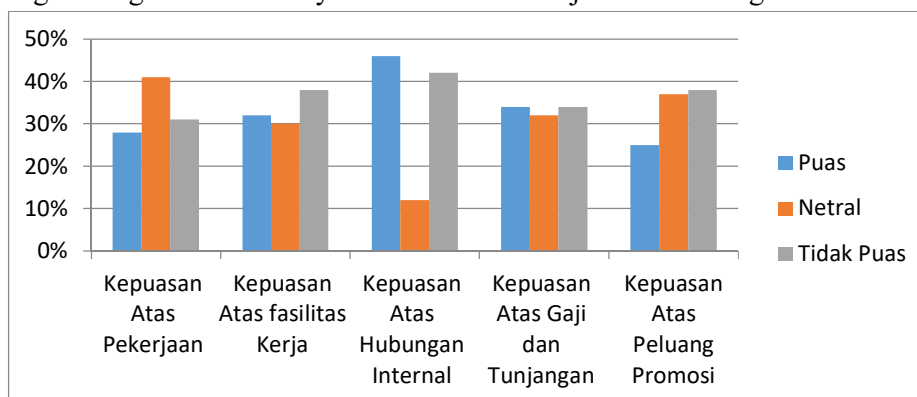
pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para pegawai manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis.

Berdasarkan hasil penelitian Felayati dan Harmen (2020) bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik, seperti bahwaproduktivitas tidak hanya semata-mata tergantung kepada faktor moral, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas namun faktor moral tetap merupakan faktor mental yang cukup besar peranannya (Zainun, 2018).

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPDSM) Kota Binjai merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berperan membantu Wali Kota Binjai dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Binjai.

Untuk menjaga integritas Badan terkait dalam mencapai visi dan misi maka pimpinan fokus meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kerja PNS yang mencarminkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Perusahaan melakukan pra survey untuk melihat tingkat kepuasan kerja pegawai. Adapun hasil pra survey yang dilakukan terhadap pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai adalah sebagai berikut:



Sumber : BKDPDSM Kota Binjai, 2024

Gambar 1 Indeks Kepuasan Kerja Pegawai

Gambar 1 Indeks Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai pada tahun 2024. Indeks kepuasan atas pekerjaan mencapai 28% pegawai yang puas, 41% yang netral dan 31% yang tidak puas. Indeks kepuasan atas fasilitas kerja hanya mencapai 32%, netral sebanyak 30%, tidak puas 38%. Indeks kepuasan atas hubungan internal sebesar 46%, netral sebanyak 12 % dan tidak puas sebesar 42%. Indeks kepuasan atas gaji dan tunjangan 34%, netral sebesar 32%, tidak puas sebesar 34%. Indeks kepuasan atas peluang promosi hanya

sebesar 25%, netral 37%, dan tidak puas 38%. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja menunjukkan persentasi yang masih rendah.

Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa beberapa indikator tingkat kepuasan kerja pegawai yang menurun disebabkan oleh beberapa indikator. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak puas atas pekerjaannya sehingga tidak mematuhi aturan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSPDM) Kota Binjai. Tingkat keterlambatan pegawai dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai tidak serius dalam bekerja.

Beberapa faktor yang menjadi sorotan oleh peneliti yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja pegawai yang menurun yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Kota Binjai belum mendukung kepuasan kerja pegawai. Adapun lingkungan kerja yang kurang mendukung yaitu hubungan kerja sama tara pegawai maupun dengan atasan yang kurang efektif sehingga hasil kerja pegawai kurang memuaskan.

Peneliti melihat permasalahan terkait dengan proses pengembangan karir yang ada di kantor membutuhkan proses yang sangat panjang sehingga menyebabkan pegawai kesulitan untuk mencapai peningkatan karir di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Binjai. Pengembangan karir di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai harus mengikuti beberapa proses yang berkelanjutan dengan mengikuti langkah-langkah yang dapat meningkatkan kualifikasi dan mencapai tujuan karir secara efektif seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, evaluasi kinerja pegawai.

Faktor lain yang menjadi sorotan bagi peneliti yaitu rasa tanggung jawab pegawai atas jabatannya di kantor. Pegawai tidak memiliki rasa tanggung jawab yang baik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Kota Binjai. Kurangnya tanggung jawab pegawai dapat dilihat dari data absensi pegawai dimana sebagian besar pegawai datang tidak tepat waktu dan beberapa pegawai tidak memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab di kantor.

Dengan tingkat pengawasan yang kurang efektif tentunya berdampak pada tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak maksimal yaitu tingkat pengawasan yang kurang efektif menyebabkan adanya karyawan yang celaka dalam bekerja.

Berdasarkan pada beberapa uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, Pengembangan Karir dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Kota Binjai”**.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis karyawan. Menurut Robbins (2018) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif

tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya. Menurut Hasibuan (2018) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Faktor-Faktor Kepuasan

Menurut Robbins (2018) menjelaskan faktor-faktor mempengaruhi karyawan:

1. Tanggung Jawab (Kerja Yang Menantang)
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
2. Ganjaran Yang Pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah sesuai dengan hasil kerja yang mereka lakukan.
3. Lingkungan Kerja (Kondisi Yang Mendukung)
Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
4. Pengembangan Karir
Pengembangan karir membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Mangkunegara, 2019).

Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Pengembangan Karir

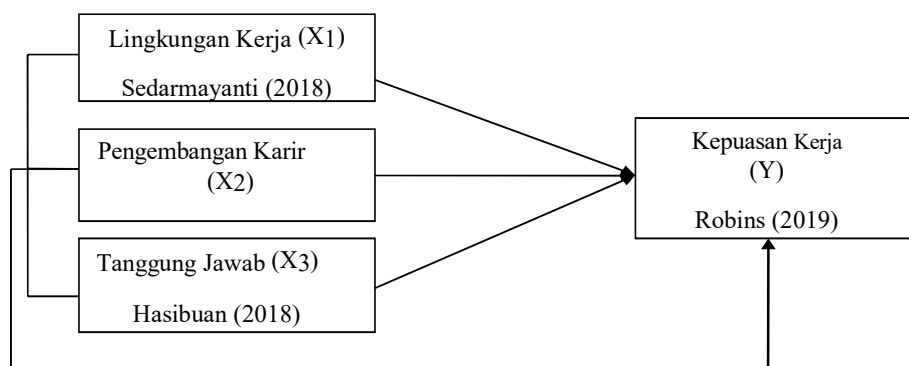
Rivai (2019) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2018) dikemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai

merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Siagian (2018) menyebutkan istilah pengembangan (*development*) berbeda pengertiannya dengan pelatihan (*training*). Pengertian ini menekankan bahwa pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan. Orang yang bertanggung jawab cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik (Nitisemito, 2019). Tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tanggung jawab/tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya (Hasibuan, 2018). Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi (Nitisemito, 2019). Tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik, seperti bahwa produktivitas tidak hanya semata-mata tergantung kepada faktor moral, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas namun faktor moral tetap merupakan faktor mental yang cukup besar perannya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Hipotesis H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.
2. Hipotesis H2 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.

3. Hipotesis H3 : Tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.
4. Hipotesis H4 : Lingkungan kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif secara kausal. Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2018) penelitian kausal (hubungan sebab-akibat) adalah “penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Binjai yang beralamat di Jl. Wr.Mongonsidi No.24, Satria, Kec. BinjaiKota, Kota Binjai, Sumatera Utara 20714.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai yang berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dengan menggunakan purposiv sampling yaitu penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Pengambilan sampel dengan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. (Jogiyanto, 2018). Kriteria yang digunakan pada penelitian ini yaitu pegawai ASN yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Binjai berjumlah 39 ASN.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.602	0,3	Valid
	X _{1.2}	0.479		Valid
	X _{1.3}	0.565		Valid
	X _{1.4}	0.590		Valid
	X _{1.5}	0.581		Valid
	X _{1.6}	0.766		Valid
	X _{1.7}	0.578		Valid
	X _{1.8}	0.555		Valid
	X _{1.9}	0.489		Valid
	X _{1.10}	0.602		Valid
	X _{1.3}	0.466		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Pengembangan Karir (X ₂)	X _{2.2}	0.454	0,3	Valid
	X _{2.3}	0.900		Valid
	X _{2.4}	0.838		Valid
	X _{2.5}	0.900		Valid
	X _{2.6}	0.838		Valid
	X _{2.7}	0.885		Valid
	X _{2.8}	0.824		Valid
Tanggung Jawab (X ₃)	X _{3.1}	0.471	0,3	Valid
	X _{3.2}	0.612		Valid
	X _{3.3}	0.646		Valid
	X _{3.4}	0.618		Valid
	X _{3.5}	0.663		Valid
	X _{3.6}	0.766		Valid
	X _{3.7}	0.577		Valid
	X _{3.8}	0.559		Valid
	X _{3.9}	0.450		Valid
	X _{3.10}	0.588		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.570	0,3	Valid
	Y.2	0.612		Valid
	Y.3	0.387		Valid
	Y.4	0.463		Valid
	Y.5	0.724		Valid
	Y.6	0.627		Valid
	Y.7	0.576		Valid
	Y.8	0.665		Valid
	Y.9	0.595		Valid
	Y.10	0.561		Valid

Sumber : output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

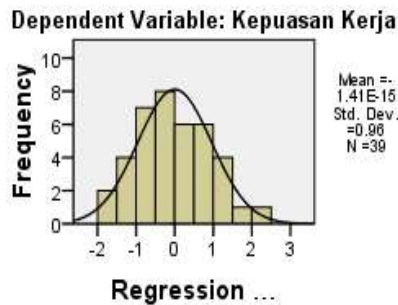
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,864	10
Pengembangan Karir (X ₂)	0.929	8
Tanggung Jawab(X ₃)	0,874	10
Kepuasan Kerja (Y)	0,863	10

Sumber : output SPSS ver 19(2024)

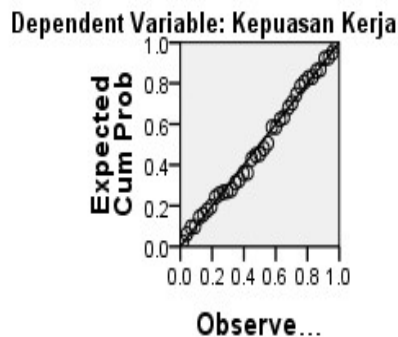
Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel > 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa data bersifat reliabel atau handal.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Histogram
Sumber : output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 3. Uji PP Plot
Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51132763
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.500
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada uji *kolmogorov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,964 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

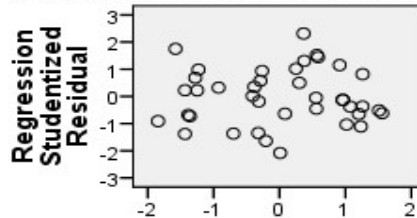
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Tanggung Lingkungan Kerja	.241	4,141
Pengembangan Karir	.356	2,811
Tanggung Jawab	.270	3,704

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver 19 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja tidak mengalami masalah multikolineritas

Uji Heteroskedastisitas

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Gambar 4. Uji Heterokedesitas

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas,

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.506	2.304	
	Lingkungan Kerja	0.438	0.127	0.501
	Pengembangan Karir	0.133	0.155	0.102
	Tanggung Jawab	0.296	0.115	0.355

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

$$Y = 5,506 + 0,438 X_1 + 0,133 X_2 + 0,296 X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,506 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa

jika lingkungan kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab dianggap nol, maka kepuasan kerja adalah sebesar 5,506 satuan.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,438 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,438 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,133 yang berarti bahwa jika variabel pengembangan karir meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,133 satuan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel tanggung jawab menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,296 yang berarti bahwa jika variabel tanggung jawab meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,296 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.506	2.304		2.390	0.022
Lingkungan Kerja	0.438	0.127	0.501	3.440	0.002
Pengembangan Karir	0.133	0.155	0.102	0.854	0.399
Tanggung Jawab	0.296	0.115	0.355	2.581	0.014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah (2024)

1. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,440 > t_{tabel} sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian untuk variabel pengembangan karir menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $0,854 < t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,399 > 0,05$, maka hipotesis H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil pengujian untuk variabel tanggung jawab menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,581 > t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1099.420	3	366.473	53.520	.000 ^a
	Residual	239.657	35	6.847		
	Total	1339.077	38			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai F hitung sebesar 53,520 yang lebih besar dari 2,87 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.906	0.821	0.806	2.617

a. Predictors: Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,806 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 80,6% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab sedangkan sisanya 19,4% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari uji hipotesis secara parsial dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,581 > t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H₃ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.

Arah positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja, dengan kata lain ketika ada peningkatan lingkungan kerja dengan indikator hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar pegawai, penerangan, suhu udara dan ruang gerak maka berdampak pada peningkatkan kepuasan kerja pada pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Suan et al, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian

sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan lingkungan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada pencapaian kepuasan kerja sehingga instansi terkait perlu membuat suasana lingkungan kerja yang kondusif.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari uji hipotesis secara parsial dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,854 < t_{tabel}$ sebesar $2,02$ dengan nilai signifikan $0,399 > 0,05$, maka hipotesis H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Arah positif menunjukkan bahwa pengembangan karir menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja secara tidak signifikan, dengan kata lain ketika ada peningkatan pengembangan karir dengan indikator perencanaan karier, pengembangan karir individu, pengembangan karir didukung departemen sdm dan peran umpan balik terhadap kinerja maka berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pada pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Manao et al, 2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan pengembangan karir di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.

Pengembangan karir di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai harus mengikuti beberapa proses yang berkelanjutan dengan mengikuti langkah-langkah yang dapat meningkatkan kualifikasi dan mencapai tujuan karir secara efektif seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, evaluasi kinerja pegawai.

3. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari uji hipotesis secara parsial dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,581 > t_{tabel}$ sebesar $2,02$ dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Arah positif menunjukkan bahwa tanggung jawab menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja yaitu dengan kata lain ketika ada peningkatan tanggung jawab dengan indikator Memiliki sikap serta kesadaran menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan

dengan baik serta tepat waktu, Berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil, Bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi dan Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas maka berdampak pada peningkatkan kepuasan kerja pada pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Felayati dan Harmen) yang menyatakan bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan pemberian tanggung jawab kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai. Pemberian tanggung jawab berupa suatu tugas atau kewajiban untuk melakukan atau menyelesaikan dengan penuh kepuasan yang harus dipenuhi seseorang dan yang memiliki konsekuensi hukuman terhadap kegagalan. Jadi jika rasa tanggung jawab tidak dimiliki oleh pegawai, maka pegawai tidak memiliki kepuasan dalam bekerja dan pegawai tidak lagi memikirkan karir kedepannya

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari uji hipotesis secara parsial dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,581 > t_{tabel}$ sebesar $2,02$ dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Hal ini terlihat dari nilai dari F hitung sebesar $53,520$ yang lebih besar dari $2,87$ dan nilai signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah lingkungan kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan kepuasan kerja pegawai yang belum optimal.

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.
2. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.

3. Tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.
4. Lingkungan kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Binjai.

Saran

Berdasarkan nilai mean terendah pada indikator penelitian maka peneliti merekomendasikan beberapa saran yaitu :

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kota Binjai harus dapat meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif melalui peningkatan komunikasi yang baik antara atasan dengan pegawai yang ada di instansi agar tercipta kerja sama yang baik dan saling mendukung tercapainya kinerja pegawai. Komunikasi antara atasan dan bawahan dapat ditingkatkan melalui pengadaan pertemuan reguler untuk mendiskusikan tujuan, harapan, dan tantangan. Pimpinan harus memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif, serta buka ruang bagi bawahan untuk memberikan masukan.
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kota Binjai hendaknya memberikan semangat bagi pegawai agar dapat mengembangkan karirnya melalui perencanaan karir yang tepat dengan mengikuti beberapa proses yang berkelanjutan dengan mengikuti langkah-langkah yang dapat meningkatkan kualifikasi dan mencapai tujuan karir secara efektif seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, evaluasi kinerja pegawai.
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kota Binjai harus dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai sesuai dengan job desc pegawai agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugasnya. Adapun solusinya yaitu dengan memastikan setiap pegawai memahami peran dan tanggung jawab mereka. Menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur untuk setiap pegawai. Berikan pegawai kebebasan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kota Binjai harus dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Instansi terkait harus dapat menyediakan program pengembangan karir yang tepat bagi pegawai. Instansi terkait juga harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Juharman (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota

Sungai Penuh. *Jurnam Manajemen SDM*.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Krisnawati dan Bagia (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnam Manajemen Bisnis*.
- Lasari (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. MPegawaila Finance Cabang Gowa, *Jurnal Manajemen*
- Mangkunegara, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pakpahan, M., Manullang, M. (2018). *Metode Penelitian*. Medan: Ciptapustaka. Media
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Jakarta*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerjadan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga Bandung : Penerbit CV. MPegawair Maju.
- Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana. FirmPegawairi
- Wibowo . (2018) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- Wakhyuni, E., Setiawan, N dan Setiawan, A (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance with Employee Engagement as Intervening Variables in PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan. *Jurnal Garcombs*