

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
DI KOTA SOLOK**

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



Disusun Oleh :

WELLY ARNELIA PUTRI

NPM : 191000461201049

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2023**

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) DI KOTA SOLOK

WELLY ARNELIA PUTRI
191000461201049

UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok. Sampel pada penelitian ini sebanyak 49 responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dari variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan nilai $Y = 10,056 + 0,301 (X_1) + 0,263 (X_2) + 0,260 (X_3) + e$. Dari uji t yang dilakukan pada variabel X_1 yakni lingkungan kerja dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} $2,735 > 2,015$ yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, adapun pada variabel X_2 yakni kepuasan kerja diperoleh nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} $2,446 > 2,015$ yang artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan adapun pada variabel X_3 yakni pengembangan karir diperoleh nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} $2,965 < 2,015$ yang artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil dari analisis uji f diperoleh nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yakni $19,153 > 2,81$ yang artinya bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini berarti variabel independen lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) memiliki pengaruh terhadap dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 56,1%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok serta menjadi peran utama dalam setiap perancangan maupun kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Selain tujuan di atas tugas dari sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh yang dapat mencapai tujuan instansi, (Inbar et al., 2018).

Tujuan organisasi adalah meningkatkan kinerja setiap pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi yang dicapai oleh seseorang, (Roni Parlindungan, Salman Farisi, 2021).

Kinerja atau *performance* adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi pemerintahan baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama

periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu diantaranya adalah pengetahuan atau keterampilan, lingkungan kerja, sumber daya dan motivasi. Keempat aspek ini memiliki pengaruh ataupun pertimbangan terhadap kinerja pegawai, (Putri, 2022).

Penilaian kinerja mampu menjadi bahan penilaian bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik maupun pegawai yang tidak melakukan tugasnya secara maksimal didalam instansi pemerintah. Banyak instansi yang berusaha mencapai sasaran kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Oleh itu hal ini tergantung pada pelaksananya yaitu pegawai pada instansi pemerintah itu sendiri. Penilaian kinerja berguna untuk penilaian atas keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah tersebut. Dalam meningkatkan kinerja yang optimal tentukan perlu memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungan kerja pegawai, pengembangan karir pegawai dalam bekerja, kepuasan yang dirasakan oleh pegawai, perkembangan pegawai, produktivitas pegawai dan sebagainya, (Chintya Ones Charli, Putri Intan Permata Sari, 2020).

Lingkungan kerja termasuk salah satu dari faktor dari kinerja yang artinya segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai didalam kantor mulai dari budaya instansi pemerintah, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan, parkir, dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat

beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan instansi sesuai dengan visi dan misi instansi pemerintah (Sedarmayanti, 2013), dalam (Putri, 2022).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif juga sangat dibutuhkan instansi demi tercapainya tujuan, karena lingkungan adalah tempat dimana pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat seseorang nyaman sehingga bisa berdampak pada kinerja seorang pegawai, lingkungan kerja tercipta dengan baik, baik itu dari atasan, bawahan, sesama pegawai, ataupun terhadap benda-benda yang ada di sekitar mereka. Maka lingkungan kerja akan terasa nyaman dan kinerja mereka pun juga meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu yang perlu diperhatikan oleh instansi untuk mencapai kelangsungan instansi dan apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh organisasi maka akan dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. Dimana hal tersebut tidak menimbulkan rasa kepuasan bagi pegawai dan akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan dalam kenyataannya para pegawai kurang merasa puas atas pemenuhan yang diberikan oleh instansi pemerintah tersebut, (Chintya Ones Charli, Putri Intan Permata Sari, 2020).

Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya, dimana upaya peningkatan kinerja pegawai juga ditentukan tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja diinstansi dimana dalam hal ini terkait dengan kebijakan pengembangan karir yang

ditetapkan oleh instansi. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi hasil kerja para pegawai di instansi, sebagai pegawai yang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga pegawai tersebut bekerja dengan keadaan yang terpaksa. Kepuasan kerja menjadi hal penting yang harus dipenuhi oleh instansi sehingga para pegawai dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki, (Pradana, n.d.).

Pengembangan karir merupakan hal yang tidak boleh diabaikan, mengabaikan pengembangan karir sama saja dengan mengabaikan perkembangan instansi. Ketika karir sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak berkembang, berarti ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan di dalam organisasi tersebut. Boleh jadi permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak instansi. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya, karena instansi harus melakukan pembinaan karir pada pegawai yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Oleh karena itu pihak pimpinan harus menjadikan pengembangan karir sebagai salah satu perhatian serius demi kepentingan dan kemajuan bersama, (Sepang & Koleangan, 2018).

Disisi lain kinerja yang baik harus disertai dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Peningkatan prestasi kerja pegawai di dukung dengan program pengembangan karir seperti pendidikan karir, informasi karir dan bimbingan untuk merealisasikan karir yang diinginkan. Informasi dan bimbingan karir merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh pegawai dalam meniti karirnya.

Perencanaan karir atau pengembangan karir menurut (Notoatmodjo, 2015), dalam (Anggraeni et al., 2021) “karir seseorang merupakan hasil dari *monitoring* pengembangan diri orang tersebut dalam suatu organisasi”. Semakin baik pengembangan karir maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di organisasi.

Salah satu instansi pemerintahan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan pada bidang kepegawaian dan pengembangan SDM yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah tanggung jawab kepada Bupati atau Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Solok sebagai penyelenggara Manajemen Kepegawaian Daerah berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien, agar mampu mendorong peningkatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) dan kualitas pelayanan publik hingga tercipta tata kelola pemerintahan yang baik (*good government*).

Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada objek penelitian, di temukan fenomena pegawai yang terjadi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok yaitu, Untuk mencapai tujuan instansi seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia dan pengembangan karir serta kinerja pegawai dalam suatu instansi tersebut. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan itu. Kinerja pegawai yang baik

seharusnya didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Namun masalah yang sering terjadi di dalam lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi suasana dan keadaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena lingkungan adalah tempat dimana pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat seseorang nyaman sehingga bisa berdampak pada kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja tercipta dengan baik, baik itu dari atasan, bawahan, sesama pegawai, ataupun terhadap benda-benda yang ada di sekitar mereka. Maka lingkungan kerja akan terasa nyaman dan kinerja mereka pun juga meningkat. Disisi lain kinerja yang baik harus disertai dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Peningkatan prestasi kerja pegawai di dukung dengan program pengembangan karir seperti pendidikan karir, informasi karir dan bimbingan untuk merealisasikan karir yang diinginkan. Informasi dan bimbingan karir merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh pegawai dalam meniti karirnya. Semakin baik pengembangan karir maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. Peningkatan kepuasan kerja pegawai juga dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam instansi pemerintah. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir diharapkan pegawai mampu meningkatkan moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai. Melalui pengembangan karir pegawai, pemberian kesempatan untuk maju, peluang untuk promosi jabatan, perhatian dari atasan, rekan kerja yang baik, lingkungan kerja yang sehat dan kesetiaan pegawai dalam pekerjaannya. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja

pegawai, namun sebaliknya apabila faktor tersebut tidak terpenuhi akan menimbulkan dampak ketidakpuasan kerja pegawai. Hal demikian dapat kita simpulkan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi mereka cenderung terlibat aktif dalam bekerja, berprestasi dalam bekerja, tingkat ketidakhadiran rendah dan mampu memanfaatkan peluang untuk maju.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok?

4. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan dengan masalah yang diteliti, yaitu pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan

pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi instansi guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok.

c. Bagi Pihak lain

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sama atau lanjutan serta sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab.

Penelitian ini disusun dalam 3 (tiga) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari

berbagai literatur, serta pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan dan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

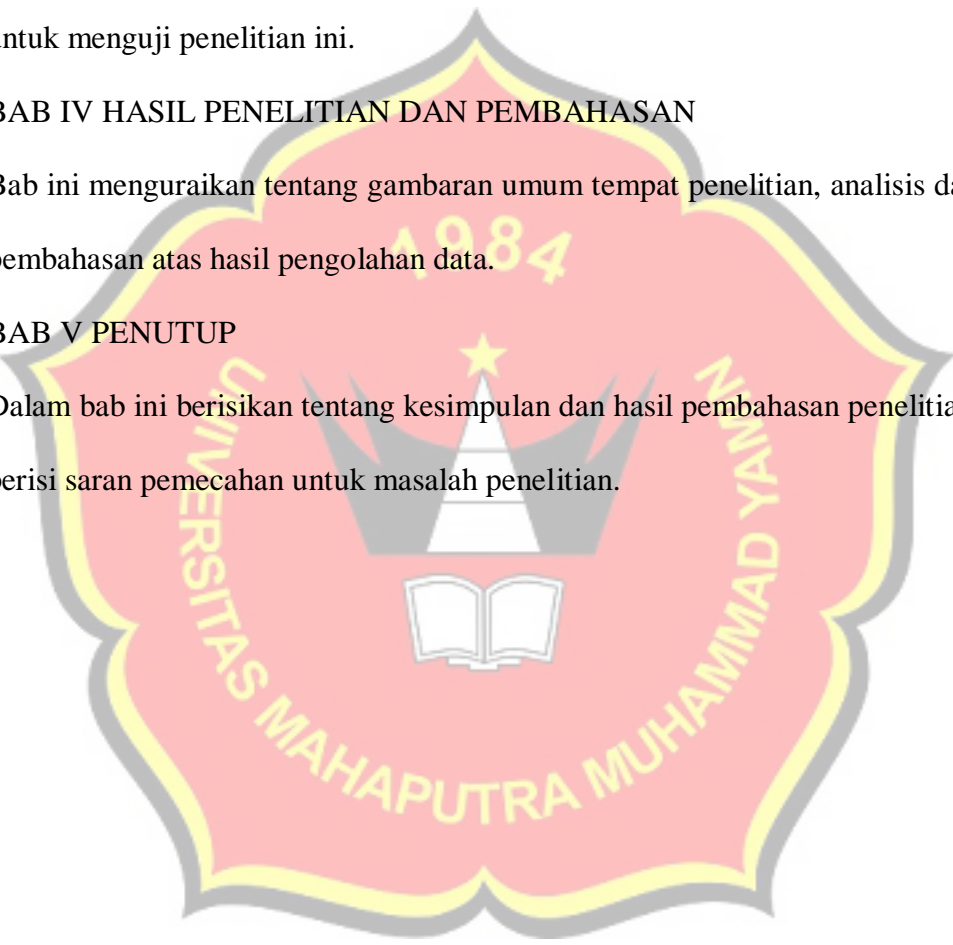
Dalam bab ini mengenai gambaran umum perusahaan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi saran pemecahan untuk masalah penelitian.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Solok dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai meliputi menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Angka ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas atau keandalan yang tinggi. Oleh sebab itu, keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat terus digunakan dalam tahap pengajuan hipotesis.
2. Hasil dari Regresi Linier berganda adalah persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10,056 + 0,301 (X_1) + 0,263 (X_2) + 0,260 (X_3) + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan seperti berikut:

- a. Persamaan regresi berganda diatas diketahui konstanta bernilai sebesar 10,056 Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) sama dengan nol, maka nilai tetap atau nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 10,056 satuan.

- b. Nilai koefisien (X_1) bernilai sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Lingkungan Kerja (X_1) naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,301.
- c. Nilai koefisien Kepuasan Kerja (X_2) bernilai sebesar 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Lingkungan Kerja (X_1) naik satu satuan atau 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) yang naik sebesar 0,263.
- d. Nilai koefisien Pengembangan Karir (X_3) bernilai sebesar 0,260. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Pengembangan Karir (X_3) naik satu satuan atau 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,260.
3. Hasil dari determinan R^2 adalah koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,561 atau 56,1%. Hasil ini berarti variabel independen lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) memiliki sumbangan pengaruh terhadap dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yakni motivasi kerja, kompetensi, semangat kerja dan prestasi kerja.
4. Uji Hipotesis
- a. Uji Hipotesis Uji t 1
- Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,735 > t_{tabel} 2,015$ dan nilai tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$.

b. Uji Hipotesis t 2

Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,446 > t_{tabel} 2,015$ dan nilai tingkat signifikan $0,019 < 0,05$.

c. Uji Hipotesis t 3

Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,965 > t_{tabel} 2,015$ dan nilai tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$.

d. Uji Hipotesis f

Lingkungan Kerja, Kepuasan Karir dan Pengembangan Karir secara simultan bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan $f_{hitung} 19,153 > f_{tabel} 2,81$ dengan nilai signifikasinya yaitu $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok agar dapat meningkatkan Kinerja Pegawai agar dapat meningkatkan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir dalam pekerjaannya.
2. Bagi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok dapat meningkatkan Kinerja Pegawai agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir yang dimiliki.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi seperti, motivasi kerja, kompetensi, semangat kerja dan prestasi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu Prasetyo Alamsyah, R. P. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Intelektual , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Skyworth Industry Indonesia Bekasi)*. January.
- Anggraeni, D., Anggraeni, D., & Anggraeni, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Astra Otoparts Tbk Divisi SSC (Shared Service Centre). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(April), 1.
- Chintya Ones Charli, Putri Intan Permata Sari, F. S. A. (2020). The Influence Of The Work Environment, Motivation, And Job Satisfaction On The Performance Of Employees In Drinking Water (PDAM) In Padang City. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.
- Dr. Mahmudah Enny W., SE., M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Egia Okta Syafitri, Esi Sriyanti, A. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Fauzia Agustini, SE, M. S. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press Biro Rektor UISU.
- FX. Suwarto. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, XIX(02), 170–189.

- Mursalini, W. I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Pustaka Manajemen*, 1(1), 41–45.
- Martono, N. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metode Penelitian Bisnis* (pp. 23–74).
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja* (T. Hidayati (ed.); 1st ed.).
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.830>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC Jaya Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1).
- Pradana, S. A. (n.d.). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerjapegawai Sebagai Interveningpegawai Bagian Klinispada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar.*
- Prof. Dr. Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (15th ed.). ALFABETA, CV.
- Putri, T. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1348–1363.
- Rikawati Ginting Munthe, V. M. O. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Regionomic*, 1(1).
- Rizki Amalia, S.STP, M. A. (2017). *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*.
- Roni Parlindungan, Salman Farisi, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Rosmadi, M. lucky nara. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Gardautama. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(3), 205–216. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i3.2835>
- Sepang, S. D. M. J. L., & Koleangan, R. A. . (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 4153–4162.
- Setyaningrum, A. C. (2019). Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 824–831.
- Surya Kelana Basri Wello, Rusdiaman Rauf, Y. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 366–376.
- Syamsir, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48–77.
- Syifa Umra Syitah, & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang

Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.

Tasrif, M. J. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(2), 92–101.

Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.

Yeni, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3471(8).

