



Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinkes Purbalingga

Sevina Putri Rahayu

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Sri Sundari

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Harsuti

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Alamat: Jl. Raya Beji Karangsalam No.25, Kec. Kedungbanteng, Kab. Banyumas, Jawa Tengah

Korespondensi penulis: sevinapr30@gmail.com ssundari.ku@gmail.com harsutiumwiku@yahoo.co.id

Abstract

This research is based on the gap phenomenon in the form of employees being late and leaving early which is still experiencing fluctuations. This condition can be shown through data on the number of employees who are late and leave early at the Purbalingga Regency Health Service and research gaps in the form of differences in research results. The aim of this research is to analyze the partial influence of career development, work discipline, work environment and work motivation on job satisfaction of Purbalingga District Health Service employees. The population in this study were ASN employees of the Purbalingga District Health Service, totaling 98 people with a sample of 88 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression and hypothesis testing using t test calculations. The results of this research show career development, work discipline, work environment, and work motivation influence employee job satisfaction. The implication of this research is that the Purbalingga District Health Service needs to provide career clarity for employees, make more efforts to improve good relations between co-workers, improve employee safety, pay more attention to the rewards given to employees according to the work they do.

Keywords: Job Satisfaction, Career Development, Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini berlandaskan pada fenomena gap berupa pegawai terlambat dan pulang cepat yang masih mengalami fluktuasi. Kondisi tersebut dapat ditunjukkan melalui data jumlah pegawai terlambat dan pulang cepat Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga dan *research gap* berupa perbedaan hasil penelitian. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara pengembangan karir, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga yang berjumlah 98 orang dengan sampel 88 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan perhitungan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga perlu memberikan kejelasan karir para pegawai, lebih berupaya meningkatkan hubungan baik sesama rekan kerja, meningkatkan kembali keamanan pegawai, memperhatikan kembali imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai pekerjaan yang dilakukan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi sesuatu hal yang sangat penting. Organisasi harus memanfaatkan potensi yang ada pada setiap sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat mencapai hasil yang memuaskan (Sanni *et al.* 2021). Kepuasan kerja merupakan rasa senang yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Yang sesuai dengan keahlian dan bidangnya sehingga mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan baik dan sesuai. Lain hal dengan pegawai yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja akan merasa jenuh dengan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh atasan, dan akan menghambat pekerjaan serta hasil yang kurang maksimal (Zulher, 2020). Kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Kawiana, 2020). Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga beralamat di jalan Letjen S Parman No. 21, Bancar, Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah 53316 merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas serta bertanggung jawab dalam bidang kesehatan. Sebagai salah satu instansi pemerintah di kabupaten Purbalingga, dinas kesehatan memiliki tugas untuk menjalankan pembangunan di bidang kesehatan dan untuk mendukung tugas tersebut di perlukan sumber daya manusia yang handal dan mampu bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini didasarkan pada *research gap* berupa perbedaan hasil penelitian dan fenomena gap, perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Jumianto & Pristiyono (2022), Fatmala *et al.* (2022), Krisdayani & Firmansyah Kusumayadi (2021), dan Suci *et al.* (2023) pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Muliati & Firmansyah Kusumayadi (2022) dan Sanni *et al.* (2021) pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Sa'adah *et al.* (2022) dan Arrywibowo & Rahma (2020) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Disisi lain, penelitian yang dilakukan Mirasantika (2020) dan Basa *et al.* (2022) justru menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sateguh *et al.* (2023), Nur Utami (2023), Taheri *et al.* (2021), M & Yuniara (2022), serta Zulher (2020) memberi bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Imam & Rismawati (2022) justru menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Imam & Rismawati (2022), Hadiyanto (2023) dan Omar *et al.* (2021)

membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Martini *et al.* (2022) justru menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Setelah melakukan observasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, diperoleh data jumlah terlambat dan pulang cepat pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga selama 6 bulan terakhir dimulai dari bulan Mei sampai dengan Oktober 2023.

Tabel 1.

Data jumlah pegawai terlambat dan pulang cepat
pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga
Mei s/d Oktober Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai		Jumlah Pegawai Pulang	
		Terlambat (orang)		Cepat (orang)	
1.	Mei	38	38,77 %	35	35,71 %
2.	Juni	44	44,89 %	45	45,91 %
3.	Juli	37	37,75 %	37	37,75 %
4.	Agustus	42	42,85 %	39	39,79 %
5.	September	33	33,67 %	39	39,79 %
6.	Oktober	43	43,87 %	85	86,73 %

Sumber : Supervisor Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa absensi pegawai yang terlambat dan pulang cepat dari bulan Mei-Juni mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat pada bulan Mei pegawai terlambat sebesar 38,77 %, bulan Juni sebesar 44,89 % sedangkan pegawai pulang cepat pada bulan Mei sebesar 35,71 %, bulan Juni sebesar 45,91 %. Pada bulan Juli jumlah pegawai terlambat mengalami penurunan menjadi 37,75 % sedangkan pegawai pulang cepat menurun sebesar 37,75 %, tetapi pada bulan Agustus jumlah pegawai terlambat mengalami peningkatan kembali sebesar 42,85 % dan jumlah pegawai pulang cepat meningkat sebesar 39,79 % sampai dengan bulan September. Pada bulan Oktober menjadi bulan peningkatan tertinggi jumlah pegawai pulang cepat mencapai 86,73 %, pegawai terlambat pada bulan September sebesar 33,67 % meningkat pada bulan Oktober yaitu sebesar 43,87 %. Kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat disiplin pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga dikatakan buruk, dapat dilihat dari tingkat keterlambatan dan pulang cepat selama enam bulan terakhir mengalami fluktuasi.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai yang puas akan lebih produktif dari pada pegawai yang tidak puas. Menurut Kawiana (2020) kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Robbins & Judge (2016) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Sutrisno (2017) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Sinambela (2016) pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Menurut Priskila & Ie (2021) pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang dapat membantu pegawai merancang karir mereka kedepannya didalam perusahaan dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan diri secara maksimal agar jabatan mereka mendapat promosi yang lebih baik dari sebelumnya dalam hubungan kerja selama berada dalam suatu organisasi.

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus diterapkan dalam organisasi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mirasantika & Kusumayadi (2020) disiplin kerja adalah perilaku seorang pegawai saat ia bekerja guna mematuhi semua peraturan kerja yang sudah diberikan oleh organisasi, kesungguhan dalam bekerja, tidak memunda pekerjaan dan bekerja secara maksimal untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan sebuah tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan dan tercukupinya peralatan kerja. Menurut Sutrisno (2017) lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana yang ada disekeliling karyawan yang sedang melakukan pekerjaan sehingga mempengaruhi kegiatan kerjanya. Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar

lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Hasibuan (2019) motivasi kerja merupakan bentuk usaha pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Al & Indrasari (2018) motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya. Menurut Ritonga (2015) motivasi sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan adanya tujuan.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2022) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga yang berstatus ASN yang pada akhir bulan Oktober tahun 2023 berjumlah 98 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Instrument penelitian menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, analisis data menggunakan Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Alat Analisis yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda kemudian mengukur derajat kemampuan model menggunakan Koefisien Determinasi (R^2), uji kelayakan menggunakan Uji F, selanjutnya apakah koefisien regresi variabel bebas yang diperoleh berpengaruh signifikan atau tidak yang dibuktikan dengan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2024, dengan cara penyebaran kuesioner pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga untuk memperoleh data dengan jumlah responden sebanyak 88 orang. Model regresi dinyatakan layak digunakan setelah dilakukan uji kelayakan model dan uji asumsi klasik dinyatakan lolos, hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Stand. Koefisien Beta	t _{hitung}	Sig.
Pengembangan Karir (X ₁)	0,236	0,146	2,247	0,027
Disiplin Kerja (X ₂)	0,171	0,214	2,227	0,029
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,300	0,205	2,064	0,042
Motivasi Kerja (X ₄)	0,428	0,430	4,828	0,000
Konstanta	0,644			

Sumber : Output SPSS

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,644 + 0,236X_1 + 0,171X_2 + 0,300X_3 + 0,428X_4 + e$$

Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 0,644. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen, yang dapat diartikan variabel pengembangan karir, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol). Koefisien regresi **pengembangan karir** (X₁) sebesar 0,236, yang artinya pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika variabel pengembangan karir (X₁) meningkat, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,236, dengan asumsi variabel independen yang lain merupakan konstan. Koefisien regresi **disiplin kerja** (X₂) sebesar 0,171, yang artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja (X₂) meningkat, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,171, dengan asumsi variabel independen yang lain merupakan konstan. Koefisien regresi **lingkungan kerja** (X₃) sebesar 0,300, yang artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X₃) meningkat, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,300, dengan asumsi variabel independen yang lain merupakan konstan. Koefisien regresi **motivasi kerja** (X₄) sebesar 0,428, yang artinya

motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja (X_4) meningkat, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,428, dengan asumsi variabel independen yang lain merupakan konstan.

Tabel 3.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	0,864 ^a	0,747	0,734	1,474

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa 74,7% variabel pengembangan karir, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.

Hasil Uji t

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
1.	Pengembangan Karir (X_1)	2,247	1,66342	0,027	Diterima
2.	Disiplin Kerja (X_2)	2,227	1,66342	0,029	Diterima
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	2,064	1,66342	0,042	Diterima
4.	Motivasi Kerja (X_4)	4,828	1,66342	0,000	Diterima

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai t_{hitung} variabel **pengembangan karir** sebesar 2,247 dengan nilai signifikan sebesar 0,027. Nilai t_{hitung} 2,247 > 1,66342 dan nilai signifikan 0,027 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pertama pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, **diterima** secara statistik. Nilai t_{hitung} variabel **disiplin kerja** sebesar 2,227 dengan nilai signifikan sebesar 0,029. Nilai t_{hitung} 2,227 > 1,66342 dan nilai signifikan 0,029 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kedua disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, **diterima** secara statistik. Nilai t_{hitung} variabel **lingkungan kerja** sebesar 2,064 dengan nilai signifikan sebesar 0,042. Nilai 2,064 > 1,66342 dan nilai signifikan 0,042 < 0,05, maka H_0

ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel ketiga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, **diterima** secara statistik. Nilai t_{hitung} variabel **motivasi kerja** sebesar 4,828 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} $0,000 > 1,66342$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel ketiga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, **diterima** secara statistik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, variabel pengembangan karir, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, dapat diambil kesimpulan bahwa semua hipotesis **diterima**. Penelitian ini mengimplikasikan memberikan kejelasan karir para pegawai, lebih berupaya meningkatkan hubungan baik sesama rekan kerja, meningkatkan kembali keamanan pegawai, memperhatikan kembali imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai pekerjaan yang dilakukan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep Dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afwindra, F., Indrayani., Khaddafi, M., Ngaliman., & Wibisno, C. (2022). The Effect of Emotional Intelligence, Quality of Human Resources and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variables in the Batam Special Ksop Office. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)* 2(3): 337–50.
- Ansory, A.F., Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arrywibowo, I., & Rahma. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara.” *Jurnal GeoEkonomi* 11(2): 150–56.
- Basa, B., Erari, A., & Setiani, M.Y. (2022). The Effect of Training, Career Development, Empowerment and Work Discipline on Job Satisfaction at Class I Airport Operator Unit of Mopah Merauke. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 5(1): 1832–45.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fa'iq, O. A. Y., Tahir, M., & Harahap, J. B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Bupati Deli Serdang. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)* 7(1): 92–101.
- Fatmala, K., Yani, P., Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)* 3(2): 52–57.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyanto, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. *Imiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 17(4): 2679–86.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, H., Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(8): 1–15.
- Jalil, M, K., & Yuniara, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.” *Gajah Putih Journal of Economics Review* 4(1): 09–19.
- Jumianto., & Pristiyono. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)* 2(1): 142–52.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kawiana, I, G, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Pertama. ed. Ida Bagus Putu Eka Suadnyana. Denpasar: (UNHI) Press.
- Krisdayani., & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)* 2(2): 85–94.
- Martini, A, M., Razak, M., & Asri. (2022). Pengaruh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Majene. *Nobel Management Review* 3(1): 139–48.
- Mirasantika., & Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Hu’U Kabupaten Dompu. *Ekonomi & Bisnis* 19(1): 21–28.
- Muliati., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Statistik Kabupaten Bima. *Riset Rumpun Ilmu Ekonomi* 1: 1–7.
- Omar, M, S., Idrus, I, M., & and Jamal, N, A. (2021). The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 6(1): 206–13.
- Ritonga, H, J. (2015). *Manajemen Organisasi Pengantar Teori Dan Praktek*. Medan: Perdana

Publishing.

- Robbins, S. P., & Judge, A. J., (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *Iqtishadequity Jurnal Manajemen* 4(1): 55.
- Sanni, M. I., Norita, S., & Isrial. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia* 2(2): 125–36.
- Sateguh, M., Rismansyah., & Novalia, N. (2023). Pengaruh Komukasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. *Jurnal GeoEkonomi* 14(1): 115–27.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Pertama. eds. Suryani and Restu Damayanti. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suci, F. E., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). The Effect Of Job Placement , Competency , Career Development , And Motivation On Employee Job Satisfaction At Badan Pusat Statistik. 4(5): 810–21.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2022nd ed. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Taheri, R. H., Miah, S., & Kamaruzzaman, M. (2021). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Reviews of Management Sciences* 1(1): 1–5.
- Utami, N. N., Paramita, W., & Suherdi (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 4(1): 1–15.
- Zulher. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 6(2): 99–105.