

Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Kolaka

Armal^{1*}, Fitri kumalasari², Hendrik³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilan Belas November Kolaka

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui: (1). Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pada Perusahaan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Kolaka. (2). pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Pada Perusahaan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Kolaka (3). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pada Perusahaan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Kolaka. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi pustaka. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 26.0. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) versi 4.0. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan oleh nilai t-statistic $2,374 > 1,96$ dengan p-value sebesar $0,018 < 0,05$. Sementara itu, variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistic sebesar $2,299 > 1,96$ dengan p-value sebesar $0,022 < 0,05$. Serta variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistic sebesar $2,799 > 1,96$ dengan p-value sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan, pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Kolaka.

Keywords: kepemimpinan, pengembangan karier, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Copyright (c) 2025 Armal

✉Corresponding author :

Email Address : armalarmal72@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan industri otomotif di Indonesia mendorong pertumbuhan ekonomi sekaligus meningkatkan persaingan antarperusahaan. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk memperkuat kualitas sumber daya manusia (SDM) agar mampu bersaing secara berkelanjutan. Salah satu fokus utama peningkatan SDM adalah pada generasi milenial dan generasi Z yang kini mendominasi angkatan kerja Indonesia (BPS, 2024). Namun, pentingnya peran generasi tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan tingkat kepuasan kerja yang memadai (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja (Handoko, 2020; Judge et al., 2020). Kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan (Sutrisno, 2016; Busro, 2018). Pengembangan karier memberi kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan memperoleh promosi (Kadarisman, 2019;

Aritonang, 2019). Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas (Wijaya, 2017; Budianto, 2015). Berbagai penelitian menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan kerja (Birbirsa & Lakew, 2020; Elka Kaulika, 2021; Rauan & Tewal, 2019). Dalam konteks industri otomotif, Toyota masih mendominasi pasar nasional dengan pangsa 33,2% (Gaikindo, 2025), namun peningkatan kualitas SDM di tingkat cabang tetap menjadi prioritas. Hasil survei awal di PT Hadji Kalla Toyota Cabang Kolaka menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja berada pada kategori baik, serta tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi. Namun, aspek kompensasi dan pengembangan karier masih perlu ditingkatkan agar kepuasan kerja karyawan semakin optimal.

LITERATURE REVIEW

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bisa menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019). Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bisa menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan tertentu (Widodo, 2020). Sehingga ditarik Kesimpulan hipotesis:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Pengembangan karir merupakan upaya karyawan dalam merealisasikan sasaran karirnya dimasa depan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja jika didukung oleh departemen SDM agar dapat mencapai tujuan karirnya. Untuk dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien maka setiap perusahaan harus memperhatikan karyawan yang meliputi keahlian serta kemampuan yang dimilikinya. Definisi pengembangan karir Menurut Sunyoto (2015), menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan prosedur pengidentifikasikan kemampuan karir karyawan serta materi dalam menggunakan cara yang sesuai dalam potensi tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh bagian SDM untuk merencanakan dan membantu para karyawan dalam merencanakan dan membantu para karyawan dalam merancang karir di masa depan sehingga karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal. Sehingga ditarik Kesimpulan Hipotesis:

H2: pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap Perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Jayaweera, dkk ;2015). Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan. Sehingga ditarik Kesimpulan Hipotesis:

H3: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

METHOD, DATA, AND ANALYSIS

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (*random*), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang serupa dengan populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2017). Untuk penentuan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling jenuh (*sensus*). Sensus dilakukan karena anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Adapun jumlah sampel sebanyak 85 karyawan. Adapun teknik analisis data adalah Teknik analisis data adalah kegiatan analisis pada suatu penelitian yang dikerjakan dengan memeriksa seluruh data dari instrumen penelitian, seperti catatan, dokumen, hasil tes, rekaman, dan lain-lain. Kegiatan ini dilakukan agar data lebih mudah dipahami, sehingga dapat diperoleh sebuah kesimpulan (Priadana & Sunarsi, 2021). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Menurut Robi et al., (2017) *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antara variabel dengan indikatornya, hubungan antar variabel, serta memperhitungkan kesalahan pengukuran, sehingga dapat membangun pemahaman komprehensif terhadap suatu model. *Partial Least Square* (PLS) Secara garis besar merupakan alat ukur dalam metode statistik. PLS merupakan metode multivariat yang dapat menangani berbagai aspek secara simultan, mulai dari variabel respon hingga variabel eksplanatori (Wibisono et al., 2021).

RESULT AND DISCUSSION

PT. Hadji Kalla Toyota merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang otomotif berupa penjualan dan servis mobil merek Toyota. sampai saat ini PT. Hadji Kalla Toyota merupakan penyalur tunggal untuk daerah pemasaran Sulawesi, yang merupakan salah satu dealer dari PT. Toyota Astra motor yang berkedudukan di Jakarta. Penyebaran atas pemasaran barang-barang tersebut dilakukan melalui beberapa kantor cabang dan perwakilan di beberapa ibukota provinsi dan kabupaten adalah sebagai berikut: 1. Cabang Jakarta 2. Cabang Kendari 3. Cabang Kolaka 4. Cabang Palu 5. Cabang Parepare 6. Perwakilan Sidrap 7. Perwakilan Soppeng 8. Perwakilan Polmas 9. Perwakilan Palopo 10. Perwakilan Bulukumba 11. Perwakilan Sengkang 12. Perwakilan Poso. Penelitian ini dilakukan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang kolaka yang beralamat di Jalan Pemuda No. 208, Kelurahan Balandete, Kecamatan Kolaka, Kabupaten kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara. Mobil selain merek Toyota juga dapat melakukan servis di PT Hadji Kalla Toyota Cabang kolaka. Perusahaan ini menggunakan struktur organisasi yang berbentuk lini dan staf. Yang dimana pimpinan dalam perusahaan melakukan tugas dan kewajibannya serta tanggung jawabnya dalam menjalankan perusahaan serta mengelola perusahaan yang dibantu oleh pejabat lini dan staf. latar belakang pendidikan para responden, mayoritas memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 46 orang dengan presentasi 54%. Sedangkan Responden dengan latar belakang pendidikan D3 (Diplomat 3) sebanyak 6 orang dengan presentase 7%, dan untuk pendidikan D4 (Diplomat 4) sebanyak 3 orang dengan presentasi 4%. Sementara itu untuk tingkat pendidikan S1 (Strata 1) sebanyak 30 orang dengan presentasi 35%. Jadi untuk PT. Hadji Kalla Toyota cabang kolaka masih di dominasi oleh lulusan SMA/SMK dan Strata 1 (S1).

Table and Figure

Output PLS Algorithm Convergent Validity merupakan model pengukuran dengan menggunakan indikator validitas yang berdasarkan nilai outer loading indikator yang mengukur suatu konstruk.

Menurut Ghazali & Latan (2015) nilai loading factor 0.5-0.6 masih dapat diterima. Untuk mengetahui bahwa setiap indikator yang digunakan memenuhi kriteria validitas convergent maka dilakukan pengujian dengan melihat hasil outer loading setiap indikator dengan ketentuan nilai setiap indikator harus lebih dari 0,6 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,5.

Adapun nilai outer loading setiap indikator dan nilai AVE dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Nilai Outer Loading

Item	X1	X2	X3	Y1
x1.1	0.856			
x1.2	0.785			
x1.3	0.806			
x1.4	0.858			
x2.1		0.773		
x2.2		0.783		
x2.3		0.731		
x2.4		0.735		
x3.1			0.784	
x3.2			0.782	
x3.3			0.799	
x3.4			0.766	
y1.1				0.824
y1.2				0.753
y1.3				0.779
y1.4				0.742
y1.5				0.760

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel di atas yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang $>0,7$ dan ini dinyatakan valid. Setelah seluruh indikator dinyatakan valid maka langkah selanjutnya dalam pengujian convergent validity adalah dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE) dimana nilainya harus di atas 0,5 (Ghozali, 2017).

Nilai Cross Loading

Item	X1	X2	X3	Y1
x1.1	0.856	0.748	0.707	0.706
x1.2	0.785	0.699	0.610	0.711
x1.3	0.806	0.786	0.777	0.755
x1.4	0.858	0.715	0.651	0.766
x2.1	0.698	0.773	0.734	0.688
x2.2	0.658	0.783	0.641	0.687
x2.3	0.677	0.731	0.615	0.669
x2.4	0.665	0.735	0.665	0.671
x3.1	0.689	0.671	0.784	0.704
x3.2	0.652	0.663	0.782	0.682
x3.3	0.629	0.710	0.799	0.745
x3.4	0.635	0.710	0.766	0.629
y1.1	0.741	0.716	0.665	0.824
y1.2	0.662	0.659	0.699	0.753
y1.3	0.707	0.733	0.679	0.779

y1.4	0.624	0.643	0.740	0.742
y1.5	0.699	0.711	0.624	0.760

(Sumber: Output SmartPLS4.0 2025)

Dari hasil cross loading pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai korelasi antara konstruk dan indikator-indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh variabel laten dalam model telah memenuhi syarat discriminant validity, karena masing-masing indikator lebih mewakili konstruk asalnya daripada konstruk lain di dalam model.

nilai r square

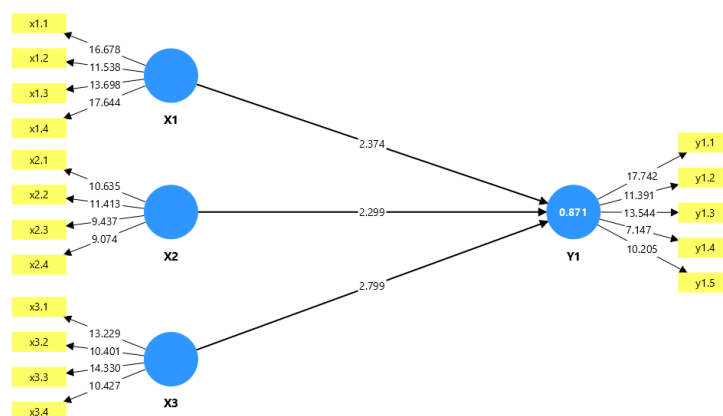
Konstruk	R-Square
Y1	0.871

menjelaskan bahwa kepemimpinan, pengembangan karier dan lingkungan menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Kolaka sebesar 0.871 atau 87,1%. 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh kepemimpinan, pengembangan karier, lingkungan kerja terhadap kepuasan sangat kuat. Menurut Hair et al. (2021), nilai R-Square berada dalam kategori, 0.25 = lemah, 0.50 = moderat, dan 0.75 = kuat.

Figure 1. Title of the figure.....

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model ini dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah nilai path coefficient. Model struktural (inner model)



CONCLUSION AND SUGGESTION

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). maka hipotesis pertama diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan

perusahaan dapat tercapai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini didukung oleh Ahmad (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Rumawas (2015) mengatakan seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Seorang pemimpin juga seorang yang aktif menyusun rencana-rencana, mengkoordinasikan, serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengembangan karier (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa dengan terciptanya hubungan yang baik akan berpengaruh pada perasaan dengan cara tidak langsung akan mendorong seseorang untuk lebih giat dalam bekerja, serta mengarahkan pada pengembangan karier yang lebih baik. Apabila karyawan mendapat jaminan karier yang lebih baik maka mereka akan merasa puas dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini diharapkan mampu menambah semangat para karyawan untuk lebih semangat meningkatkan kualitas kerja mereka dan akan menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Akhmal et al., 2019; Anggreni & Dewi, 2023; Haikal et al., 2023; Lisdiani, 2017; Rahman et al., 2018; Rulianti & Nurpibadi, 2023) yang menemukan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis ke tiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan (Y). Data tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mampu menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) dan Paendong, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Menurut Rivai dan Segala (2009) dalam Sugiono dan Pratista (2018), lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mampu menimbulkan rasa senang dalam diri karyawan.

Acknowledgement

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan penulis kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan hasil penelitian ini dengan judul "**Pengaruh kepemimpinan pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Kolaka**". Tanpa pertolongan-Nya tentunya peneliti tidak akan sanggup untuk menyelesaikan penyusunan hasil penelitian ini sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Ekonomi, Universitas Sembilanbelas November Kolaka. Solawat serta salam tak lupa peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan suri tauladan kepada umatnya untuk selalu berkerja keras, berusaha serta terus berdoa. Alhamdulillah, dalam menyelesaikan penelitian ini banyak pihak yang telah membantu dan memberi dukungan serta motivasi kepada penulis. Oleh karenanya dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam untuk kedua orang tua tercinta, Ayah dan Ibu, yang dengan penuh kasih sayang, doa yang tiada henti, serta pengorbanan yang tidak ternilai telah menjadi sumber kekuatan dalam setiap langkah penulis. Terima kasih atas keikhlasan, kesabaran, dan cinta yang selalu mengiringi hingga penulis mampu menyelesaikan perjalanan ini. Semoga skripsi ini menjadi persembahan kecil untuk membalas segala doa dan pengorbanan yang telah diberikan.

Peneliti menyadari bahwa tersusunnya hasil penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Nur Ihsan, HI., S.Pd., M.Hum, selaku Rektor Universitas Sembilanbelas November Kolaka, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis.
2. Bapak Kartomo, S.Pd., M.Ec.Dev, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu ekonomi Universitas Sembilanbelas November Kolaka.
3. Bapak Muhamad Stiadi, SE., M.Si selaku ketua program studi Manajemen
4. Ibu Dr. Fitri Kumalasari, SE., M.Si selaku pembimbing satu dan Bapak Hendrik, S.Pd., M.M pembimbing dua penulis, yang telah meluangkan waktu, memberikan ilmu, serta kesabaran yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada Dewan Penguji, Dr. Almansyah Rundu Wonua, S.Pi., M.Si.M.,CHRS, selaku penguji utama, Bapak Andry Stepahnie Titing S.IP.,M.Sc selaku penguji I dan Bapak Agus Zulbay, S.P.d., M.M selaku penguji II atas evaluasi, saran, dan masukan bagi penulis.
6. Bapak ibu dosen pengajar dan staf pegawai di lingkungan fakultas ilmu sosial dan ilmu ekonomi, universitas Sembilanbelas November kolaka, terutama program studi manajemen, yang telah memberikan ilmu, dukungan, motivasi dan bimbingan yang sangat berharga bagi penulis.
7. Tak lupa pula penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada bapak/ibu Branch Manager dan karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Kolaka.
8. Rekan-rekan rekan Mahasiswa Manajemen Universitas Sembilanbelas November Kolaka serta semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dan dukungan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan guna lebih baik lagi dalam pembuatan hasil penelitian di masa yang akan datang.

SIMPULAN

Berdasarkan uji hipotesis dan pembahasan pada bab IV sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada uji hipotesis pertama, ketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan terpenuhinya kepuasan kerja oleh pemimpin maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Karens Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.
2. berdasarkan pada uji hipotesis kedua, ketahui bahwa pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan terciptanya hubungan yang baik akan berpengaruh pada perasaan, dengan secara tidak langsung akan mendorong seseorang untuk lebih giat dalam bekerja, serta mengarahkan pada pengembangan karir yang lebih baik Hal ini menunjukkan bahwa dengan terpenuhinya kepuasan kerja oleh pemimpin maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan uji hipotesis ketiga di ketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mampu menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan.

References :

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, Penelitian*. Unimal Press.

Akhmal, A., Laia, F., (2018). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24

- Harianja, B. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Departemen Finishing di Pt. Riau Andalan Kertas Kab. pelalawan Provinsi Riau)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Arianty, N. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 4(2).
- Aritonang,. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro*. Jurnal manajemen, 5(1), 53-60.
- A Sari al. (2020). *The Role of the Creative Industry in Economic Development*. Journal of Environmental Treatment Techniques, 8(1), 268-271
- Birbirs, Z., & Lakew, D. (2020). *The effect of leadership style on the job satisfaction of micro and small enterprises*. International research journal of business studies, 13(1), 27-32. <https://doi.org/10.21632/irjbs.13.1.27-32>
- Budianto, (2015). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3(1), 100-124.
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group
- Danang (2015). *Manajemen pemasaran jasa*. Media Pressindo.
- Daulay, et al,. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI
- Djaali. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dwijayanti.(2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri
- Elka Kaulika. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pt. Oto multiartha*. Skripsi
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiwijaya. (2016). *Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan*.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Rafika Aditama
- Kadarisman. (2019). *Pengaruh motivasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai Hotel Muria Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang)
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rajatrakindo Persada
- Machali. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)*.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Muafi. (2019). *Manajemen Dakwah Nahdlatul Ulama Pada Masa Kepemimpinan Abdurrahman Wahid*.
- Nasution et al. (2021). *Dampak perkembangan teknologi ditinjau dari aspek Pendidikan, marketing dan organisasi*.
- Priadana, & Sunarsi. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.

- Rahmawati et al. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka*. Jurnal Emas, vol. 2(3), 191-201.
- Rauan, & Tewal. (2019). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(4).
- Robbins & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi* Jakarta: Salemba Empat
- Sahir. (2022). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sihaloho & Siregar. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273-281.
- Siyoto Dkk. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (17th ed.)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang*. Journal of Management, 2(2).
- Syaleh. (2019). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas prasarana jalan dan jembatan wilayah bukittinggi*. Jurnal benefita: ekonomi Pembangunan, manajemen bisnis & akuntantansi, 4(2), 221-232.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin)*. Jurnal Ecoment Global, 2(1), 40-50.
- Wexley & Yuki (2016). *Perlaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Zakariah Dkk. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R N D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.