

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KAB.KEP. MENTAWAI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang



Oleh:

JUSNI ARTATI

2008 / 05842

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2014

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

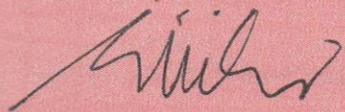
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH KAB.KEP. MENTAWAI**

Nama : Jusni Artati
BP/ NIM : 2008 / 05842
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Maret 2014

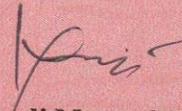
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Rini Sarianti, SE,MSi
NIP. 19650306 199001 2 001

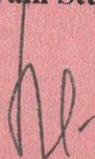
Pembimbing II



Hendri Andi Mesta, SE,MM
NIP . 19741125 200501 1 002

Diketahui oleh:

Ketua Program Studi Manajemen



Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D
NIP. 19740424 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

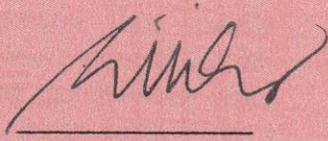
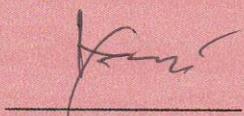
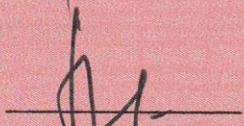
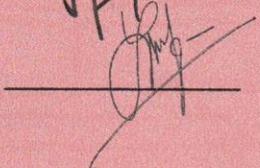
*Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH KAB.KEP. MENTAWAI**

Nama : Jusni Artati
TM/NIM : 2008/05842
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Maret 2014

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Rini Sarianti, SE,MSi	
2.	Sekretaris	: Hendri Andi Mesta, SE,MM	
3.	Anggota	: Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D	
4.	Anggota	: Yuki Fitria, SE,MM	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jusni Artati
NIM/TM : 05842 / 2008
Tempat/tgl. Lahir : Sipora Jaya / 09 Juni 1989
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Karang Indah No.23B Ulak karang Padang
No. Hp/Telp : 085211317237
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BKD KAB.KEP. MENTAWAI

dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Januari 2014

g menyatakan,



Jusni Artati
NIM. 05842

ABSTRAK

Jusni Artati, 2008/05842 : Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada BKD Kab.Kep. Mentawai. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2014

**Pembimbing : 1. Rini Sarianti, SE, Msi
2. Hendri Andi Mesta, S.E, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : Pengaruh pengembangan karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kab.Kep. Mentawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausatif suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BKD yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Untuk memperoleh instrument yang valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer penelitian dikumpulkan melalui angket yang disebarkan kepada sampel/responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, studi kepustakaan, dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis deskriptif dan induktif yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, Linearitas, Autokorelasi dan analisis regresi berganda dengan program SPSS Versi 16.00.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pembahasan dan simpulan, maka disarankan kepada pimpinan untuk memperhatikan aspek-aspek pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai BKD Kab.Kep. Mentawai.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Fisik.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karuniaNya di sertai dengan usaha yang sungguh-sungguh sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **”Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai”** dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak, sehingga dengan itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Ibu Rini Sarianti ,SE, MSi selaku pembimbing I, dan Bapak Hendri Andi Mesta, S.E, MM selaku pembimbing II yang telah berperan dalam memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas dan petunjuk-petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Erni Masdupi, SE, Msi,Ph.D selaku ketua, Ibu Rahmiati, SE, MSc selaku sekretaris serta Bapak Hendra Mianto, Amd selaku Tata Usaha Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

4. Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku dosen pembimbing akademik penulis yang telah membantu dalam pengurusan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membimbing dan berbagi ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis duduk dibangku perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang, Ruang Baca, dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
7. Pimpinan serta seluruh pegawai BKD Kab.Kep.Mentawai yang telah membantu penulis selama penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa penulis ucapkan kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta, kepada seluruh keluarga yang mengiringi langkah penulis dengan do'a dan memberikan dukungan moril, materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.
9. Terima kasih juga untuk kekasihku Ali Usmar yang telah memberikan dukungan dan semangat serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat teman-teman seperjuangan (Lisa, litya, nonik, rosnimar, adek lany, Teti, Sadam, Dayat, Dodo Dll) terima kasih atas bantuan dan motivasi yang kalian berikan.

11. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2008 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, baik secara langsung maupun tidak, yang telah membantu mulai dari awal hingga terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki sangat terbatas, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun penulis harapkan demi sempurnanya penulisan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini memberi arti dan manfaat bagi kita semua.

Padang, Maret 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	14
1. Kepuasan Kerja	14
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
c. Teori Kepuasan Kerja	18
d. Indikator Kepuasan Kerja	20

2. Pengembangan Karir.....	22
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	22
b. Tujuan Pengembangan Karir.....	23
c. Tahap-tahap Pengembangan Karir.....	24
d. Proses Pengujian Pengembangan Karir.....	25
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir...	26
f. Indikator Pengembangan Karir.....	26
3. Lingkungan Kerja Fisik.....	28
a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	28
b. Jenis Lingkungan Kerja	30
c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	31
d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	32
B. Penelitian Relevan	33
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitan.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Jenis dan Sumber Data	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Defenisi Operasional.....	41
G. Instrumen Penelitian.....	42

H. Uji Coba Instrumen	43
I. Hasil Uji Coba Instrumen	46
J. Uji Persyaratan Asumsi Klasik	46
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Heteroskedastisitas.....	47
c. Uji Multikolinearitas.....	48
d. Uji linearitas.....	48
e. Uji autokorelasi.....	48
K. Teknik Analisis Data.....	48
1. Analisis Deskriptif.....	48
2. Metode Analisa Data.....	50
a. Uji F (Uji Model).....	51
b. Uji Determinasi.....	51
L. Uji Hipotesis.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
1. Gambaran Umum Organisasi	53
2. Karakteristik Responden	58
3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	61
4. Hasil Uji Prasarat Analisis	65
a. Uji Normalitas.....	65
b. Uji Heterokedastisitas.....	66
c. Uji Multikolinearitas.....	67

d. Uji Linearitas.....	68
e. Uji Autokorelasi.....	69
5. Analisis Regresi Berganda.....	70
a. Uji F.....	71
b. Uji Determinasi.....	72
6. Uji Hipotesis	72
B. Pembahasan Hasil Penelitian	74
1. Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja	74
2. Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Data absensi	4
2 Data pengembangan karir pegawai	7
3 Keadaan Lingkungan Kerja Fisik	10
4 Penelitian Yang Relevan	35
5 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan	39
6 Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan.	43
7 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian	43
8 Hasil Uji Validitas	46
9 Hasil Uji Reliabilitas	46
10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
11 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	59
12 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	59
13 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Pekerjaan	60
14 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	61
15 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir.	63
16 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	64
17 Uji Multikolinearitas	67
18 Uji Linearitas.	68
19 Uji Autokorelasi.	69
20 Uji Regresi Berganda.	70
21 Uji F.	71

22	Uji Koefisien Determinasi.....	72
23	Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1	Tahap-tahap Pengembangan Karir.....	24
2	Kerangka Konseptual.....	37
3	Struktur Organisasi	57
4	P-P Plot.	65
6	Scatterplot.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuisisioner Penelitian.....	81
2. Tabulasi Data Hasil Uji Coba Penelitian.....	86
3. Uji Reliabilitas dan Validitas	89
4. Uji Normalitas dan Homogenitas.....	94
5. Uji Multikolinearitas.....	95
6. Uji linearitas.....	97
7. Uji autokorelasi.....	97
8. Tabulasi Data Penelitian.....	99
9. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penelitian.....	102
10. Frequency Table.....	104
11. Regression.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung operasional perusahaan. Oleh karena itu, dalam melakukan aktivitasnya tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka pihak organisasi perlu menanggapi perubahan yang terjadi baik di luar maupun di dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Keberhasilan suatu instansi mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh struktur instansi yang lengkap, tetapi juga dipengaruhi oleh penempatan individu/ pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang

dimiliki individu tersebut (*the right man on the right place*), dimana individu - individu tersebut menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dengan tercapainya kepuasan kerja, maka produktivitas pun akan meningkat.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian, karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap tindakan pegawai dalam bekerja. Hal ini perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan, karena berkaitan erat dengan tenaga kerja, produktivitas kerja dan kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, malas bekerja dan sebagainya. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kondisi yang positif, sehingga memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Anoraga (2007:242) mengatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Selain itu, kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun

bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Siagian (2004:202) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah “kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik”. Pekerjaan itu sendiri menuntut adanya interaksi dengan rekan kerja, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan hal serupa lainnya.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Mentawai merupakan lembaga teknis daerah yang tugas dan fungsinya yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang Kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah untuk perwujudan visi dan misi daerah. Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi masyarakat tentunya perlu meningkatkan pengabdianya dan kesetiiaannya terhadap bangsa dan negara. Untuk itu, diperlukan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karena pegawai yang puas adalah pegawai yang produktif.

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang penulis lakukan di BKD Kab.Kep. Mentawai, di duga adanya penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai dengan tingkat ketidakhadiran setiap bulannya selama 7 bulan terakhir :

Tabel 1 Daftar Absensi Pegawai BKD Kab.Kep. Mentawai (Mei –November 2013)

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Hari Kerja Efektif	Absensi	% Tingkat Kemangkiran
1	Mei	34	27	918	8	0,87%
2	Juni	34	20	680	7	1,03%
3	Juli	34	24	816	4	0,49%
4	Agustus	34	20	680	8	1,18%
5	September	34	22	748	8	1,07%
6	Oktober	34	20	680	6	0,88%
7	November	34	20	680	5	0,74%

Sumber : Bagian Umum BKD, 2013

Angka kemangkiran di atas diperoleh dengan menggunakan rumus Umar (2001: 161) sebagai berikut:

$$\text{Angka kemangkiran} = \frac{\text{jumlah karyawan yang absen tiap periode}}{\text{jumlah karyawan} \times \text{hari kerja tiap periode}} \times 100\%$$

Handoko (2001:193) yang mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan

cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Dengan demikian, salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerjanya, (Siagian, 2008:297). Wujud dari kepuasan kerja diantaranya rajin masuk kerja, tingkat absensi rendah, serta tidak adanya keluhan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran dan absensi pegawai cukup berfluktuasi. Tingkat absensi yang berfluktuasi menunjukkan kurangnya kepuasan kerja pegawai. Dimana instansi tentunya menginginkan tidak adanya kemangkiran bahkan kehadiran pegawai seratus persen. Fenomena pada tabel 1 memperlihatkan masih adanya pegawai yang belum puas seperti pada bulan Agustus 2013 kemangkiran yang paling tinggi terjadi yaitu sebesar 1,18%, dan pada bulan juli tingkat kemangkiran yang paling rendah yaitu sebesar 0,49%. Berdasarkan kemangkiran, maka diduga kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) masih kurang. Penyebab terjadinya hal demikian dapat dipicu oleh banyak faktor. Diduga karena pekerjaan itu sendiri terlalu monoton, kurangnya dukungan serta kerja sama dari rekan kerja lainnya, pegawai yang memiliki prestasi kerja tetapi tidak dikembangkan serta lingkungan kerja fisik yang masih kurang kondusif.

Berdasarkan observasi langsung, disini terlihat para pegawai sering datang terlambat, menghabiskan waktu untuk melakukan aktivitas lain selain mengerjakan pekerjaan mereka masing-masing pada jam kerja, seperti main game, berkumpul sesama rekan kerja lainnya untuk berbicara hal yang kadang

tidak berhubungan dengan pekerjaan. Agar para pegawai mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, maka kepuasan kerja pegawai penting untuk ditingkatkan. Hal ini harus segera ditangani oleh pihak personalia tentang bagaimana memberikan kepuasan kerja pegawai agar pegawai dapat langsung merasakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja pegawai masih kurang, maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai. Apabila kepuasan kerja pegawai tinggi atau baik akan membuat pegawai loyal kepada instansi atau organisasi.

Kepuasan kerja pegawai akan meningkat apabila pengembangan karir yang dilaksanakan sudah optimal, seperti : memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, kesempatan promosi dan kesempatan meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun, berdasarkan hasil informasi dari bagian umum BKD Kab.Kep. Mentawai yang penulis lakukan terdapat beberapa kondisi atau fenomena yang menggambarkan masih belum optimalnya pengembangan karir pegawai yang terjadi dilingkungan BKD Kab.Kep. Mentawai, kondisi itu antara lain:

- 1) Adanya beberapa orang pegawai BKD Kab.Kep. Mentawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan masih dibawah standar kompetensi umum jabatan struktural yang telah ditetapkan.
- 2) Pegawai yang sudah mengikuti pelatihan dan memiliki pangkat tetapi belum juga dipromosikan/ dikembangkan.

- 3) Berdasarkan jabatan, masih adanya posisi yang belum terisi pada Eselon III.B sebanyak 1 orang dan pada Eselon IV.a sebanyak 10 orang.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan di BKD Kab.Kep. Mentawai, dapat dilihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum mendapat kesempatan promosi. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2 Komposisi Pegawai Menurut Pangkat/ Golongan Pada Bulan September - November 2013

No	Pangkat/ Golongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Golongan IV/b	2	9,1
2	Golongan III/a	7	31,8
3	Golongan II/a	1	4,5
4	Golongan II/b	8	36,4
5	Golongan II/c	4	18,2
Total		22	100

Sumber : Bagian Umum BKD, 2013

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa golongan II/b yaitu sebesar 8 atau 36,4% dan Golongan III/a sebesar 7 atau 31,8% serta golongan II/c yaitu sebesar 18,2%. Disini terlihat masih ada beberapa pegawai BKD Kab.Kep. Mentawai yang memiliki golongan/ pangkat yang masih rendah sehingga menyebabkan perlunya pengembangan karir, Agar para pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat segera dipromosikan dan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sehingga untuk posisi jabatan struktural dapat terisi sesuai dengan yang dibutuhkan. Semakin tinggi

kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula, (Siagian, 2008:298).

Setelah diamati diduga belum optimalnya pengembangan karir pegawai di BKD Kab.Kep. Mentawai, ini disebabkan oleh sedikitnya kesempatan bagi para pegawai BKD Kab.Kep. Mentawai untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Apabila keadaan seperti ini dibiarkan terjadi dan tidak diantisipasi, maka kepuasan kerja pegawai BKD Kab.Kep. Mentawai akan berkurang, ditandai dengan cara kerja yang kurang terarah dan kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebab pegawai yang kariernya berjalan ditempat atau tidak pernah berubah maka akan merasa bahwa karirnya terhenti sampai disana sehingga mengakibatkan kejenuhan dan menurunnya kepuasan kerja. perencanaan pengembangan karir pegawai merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja, karena itu pegawai diberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka.

Pengembangan karir ditujukan agar pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya dan dapat mengetahui fungsi, peranan serta tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan, sehingga pegawai tersebut dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu atau jabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya pengembangan karir yang baik, maka dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut Rivai (2010:282) pengembangan karir merupakan hal yang krusial di mana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan

terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu menurut Handoko (2001:121) karir adalah “semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang”.

Selain itu, yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada BKD Kab.Kep. Mentawai yaitu lingkungan kerja fisik. Menurut Wursanto (2005:287) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi: keadaan bangunan, tersediannya beberapa fasilitas, dan letak gedung atau tempat kerja yang strategis. Disini terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja fisik pada BKD Kab. Kep. Mentawai masih kurang kondusif, seperti ruang kerja yang masih sempit, sarana & prasarana yang masih kurang lengkap, pencahayaan yang berlebihan serta kebisingan karena letak kantor di pinggir jalan raya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3 Keadaan Lingkungan Kerja Fisik pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai (BKD)

No	keadaan	Keterangan
1	Tata ruangan yang kurang bagus	Letak lemari arsip disudut ruangan dan sangat dekat dengan meja, sehingga menjadi lebih sempit.
2	Ruangan tempat kerja yang masih kecil	Ruangan kerja yang masih kecil dan sempit seperti pada bagian umum dengan ukuran panjang 6 cm dan lebar 3 cm dengan jumlah karyawan 9 orang dalam ruangan tersebut. begitu juga pada ruangan yang lainnya.
3	Sarana dan prasarana peralatan yang masih kurang lengkap serta kurang melakukan pemeliharaan terhadap prasarana fisik	1. Sarana dan prasarana yang masih kurang lengkap seperti lemari arsip pada bagian umum hanya ada satu, sehingga sebagian dokumen hanya diletakkan diatas lantai. 2. Masih terdapat ruangan yang tidak memiliki pendingin ruangan seperti <i>air conditioner</i> (AC), kipas angin dan sebagian ada yang rusak.
4	kebisingan	Kebisingan karena kantor BKD terletak dipinggir jalan raya, dengan jarak bangunan 7 meter dari jalan raya.
5	Cahaya matahari yang berlebihan	Cahaya matahari yang terlalu banyak masuk dalam ruangan sehingga dapat mengganggu penglihatan mata dan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Sumber: Hasil Pengamatan Penulis tahun 2013

Dari fenomena di atas, dikhawatirkan apabila keadaan seperti ini dibiarkan maka seluruh pegawai yang berada di lingkungan kerja tersebut akan mengalami rasa jenuh dalam bekerja. Karena sebagai Lembaga Teknis Daerah seperti BKD Kab. Kep. Mentawai, seharusnya menciptakan lingkungan kerja fisik yang lebih baik dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai dan secara otomatis dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin nyaman dan puas pegawai dalam bekerja. Jika lingkungan kerja yang didesain tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap pekerja, yaitu dapat

menurunkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja, (Tohardi, 2002: 132).

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Mentawai”*.

B. Identifikasi Masalah

1. Kepuasan kerja pegawai pada BKD Kab. Kep.Mentawai masih rendah.
2. Pengembangan karir yang dilakukan terhadap pegawai BKD Kab.Kep. Mentawai belum berjalan dengan baik.
3. Lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif berdampak pada rendahnya kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Kep. Mentawai.

C. Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan kepuasan kerja (Y) karyawan BKD Kabupaten Kepulauan Mentawai yaitu pengembangan karir(X_1), dan lingkungan kerja fisik (X_2).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan penulis teliti yaitu seberapa besar:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kab. Kep. Mentawai?
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kab. Kep. Mentawai.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan dan pembatasan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki:

1. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kab. Kep. Mentawai.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kab. Kep. Mentawai.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, selain itu juga sebagai pengalaman dan menambah wawasan khususnya di bidang SDM mengenai pengembangan karir, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.
2. Bagi instansi, sebagai masukan dan saran kepada pimpinan dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan ini.

3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah, terutama dalam kajian SDM.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni (2006:128) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah “kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh tujuan hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik”. Menurut Suwatno dkk (2011:263) kepuasan kerja adalah “cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Menurut Wexley dan Gary kepuasan kerja adalah “cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:75) “pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya”. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Anoraga (2007:242) mengatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Hasibuan (2010:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “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. Definisi tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Handoko (2001:193) yang mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas penulis mencoba memberikan pengertian kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang mengenai pekerjaannya serta perasaan puas dan tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010:203) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.

3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Mangkunegara (2009:120) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat(golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sutrisno (2009:80) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat,

perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009:77) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

Menurut Wexley dan Gary (2005:160) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi :

1. Upah/ gaji
2. Kondisi kerja

3. Pengawasan
4. Teman kerja
5. Materi pekerjaan
6. Jaminan kerja
7. Kesempatan untuk maju

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2010:856) teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan,

pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan

dan promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhiya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: upah/gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010:202) indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang. Yang dimaksud kedisiplinan disini yaitu termasuk kedalamnya tingkat kemangkiran/absensi pegawai. selanjutnya indikator kepuasan kerja menurut Nitisemito dalam Tohardi (2002: 132) adalah:

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi
- e. Kegelisahan terdapat dimana-mana
- f. Tuntutan yang sering kali terjadi
- g. Adanya pemogokan.

Menurut Soedjono (2005:18) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mereka bekerja.
2. Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja juga mengisi kebutuhan dan interaksi sosial. oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mampu bekerjasama dalam tim akan mendukung peningkatan kepuasan kerja
3. Promosi pekerjaan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.
4. Supervisi/ atasan langsung. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Mengacu pada teori di atas, maka indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Rekan kerja
3. Pengembangan karir/ promosi
4. Lingkungan kerja fisik
5. Tingkat absensi

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik. Seseorang akan berhasil dalam karirnya jika seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer atau kepala pada suatu instansi, baik dipemerintahan maupun di swasta. Untuk selalu menjadi lebih baik dan lebih maju dari sebelumnya adalah sifat umum manusia. Oleh karena itu kesempatan untuk maju itulah perlu adanya perencanaan yang matang pada seseorang terhadap rencana karirnya.

Pengertian karir menurut Handoko (2001:121) adalah “semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang”. Menurut Sutrisno (2009:162) karir adalah “suatu pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”. Menurut Rivai (2010:282) pengembangan karir merupakan hal yang krusial di mana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karir adalah “kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan

aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang. Dari beberapa pengertian atau pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu usaha untuk meningkatkan dan menambah kemampuan kerja pegawai yang lebih baik untuk mendapatkan posisi atau jabatan tertentu yang memuaskan.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya. Agar karir dapat berkembang, diperlukan adanya perencanaan karir, yaitu proses hingga seseorang dapat memilih tujuan karir serta jalan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Rivai (2010:269) Tujuan dan manfaat perencanaan karir pada dasarnya adalah:

- a. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern (*aligns strategy and internal staffing*)
- b. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan (*develops promotable employees*)
- c. Memudahkan penempatan keluar negeri (*facilitates international placement*)
- d. Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja (*assists with workforce diversity*)
- e. Mengurangi pergantian (*lower turnover*)
- f. Menyaring potensi karyawan (*taps employee potential*)
- g. Meneruskan pertumbuhan pribadi (*further personal growth*)

- h. Mengurangi penimbunan (*reduce hoarding*)
- i. Memuaskan kebutuhan karyawan (*satisfies employee needs*)
- j. Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif (*assists affirmative action plans*)

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari pengembangan karir karyawan adalah untuk mengembangkan kemampuan karyawan yang akan dipromosikan agar dapat menduduki posisi atau jabatan tertentu atau jabatan yang lebih tinggi dimasa yang akan datang.

c. Tahap-tahap Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2010:281) tahap-tahap pengembangan karir dapat dilihat sebagai berikut :

Kebutuhan utama	Keamanan, jaminan psikologi	Pencapaian, harga diri, kebebasan	Harga diri, aktualisasi diri	Aktualisasi diri
Usia				
Tahap Karier	Fase Awal Pegawai kontrak	Fase Lanjutan Promosi	Fase Mempertahankan Mempertahankan posisi	Fase Pensiun Berpikir strategis

Gambar 1 Tahap-tahap Pengembangan Karir

Keterangan gambar 1

Fase awal atau fase pembentukan menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan.

Selanjutnya adalah fase lanjutan, dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah

mulai berkurang, namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan. Fase selanjutnya adalah fase mempertahankan, pada fase ini, individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan di masa lalu. Individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial. Setelah fase mempertahankan dilewati, individu kemudian memasuki fase pensiun. Pada fase pensiun ini individu telah menyelesaikan satu karir, dan dia akan berpindah ke karir yang lain, dan individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dapat dia lakukan.

d. **Proses Pengujian Pengembangan Karir**

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:228) pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama, yaitu:

1. *Career Planning*. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan karirnya sendiri, yaitu suatu usaha seseorang secara sengaja untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan keterampilannya sendiri, kepentingan, pilihan nilai, peluang dan hambatan untuk kepentingan tujuan yang terkait dengan karirnya.
2. *Career Management*. Yaitu bagaimana organisasi mendesain dalam melaksanakan program karir anggotanya. Proses ini merupakan usaha formal, terorganisir dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.

e. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Sutrisno (2009:166) faktor-faktor penentu karir adalah:

1. Sikap atasan dan rekan sekerja
2. Pengalaman
3. Pendidikan
4. Prestasi
5. Faktor nasib

f. **Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Handoko (2001:131) beberapa kegiatan pengembangan karir adalah:

1. Prestasi kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*).

2. Eksposur (*exposure*)

Kemajuan karier juga ditentukan oleh *exposure*. *Exposure* berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karier lainnya.

3. Permintaan berhenti

Bila seorang karyawan melihat kesempatan karier yang lebih besar di tempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karier.

4. Kesetiaan organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karier tergantung pada kesetiaan organisasional. Kesetiaan organisasional rendah pada umumnya ditemui pada diri para sarjana baru (yang mempunyai penghargaan tinggi, sehingga sering kecewa dengan perusahaan pertama mereka) dan para profesional (yang kesetiaan pertamanya adalah pada profesi mereka).

5. Mentor dan sponsor

Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karier informal. Karyawan atau mentor dalam banyak perusahaan menyadari bahwa hubungan di antara mereka ada dan berguna bagi pengembangan karier.

6. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Bila karyawan meningkatkan kemampuan, misal melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:83) indikator pengembangan karir adalah:

- a. Prestasi kerja karyawan
- b. Kedisiplinan karyawan
- c. Absensi karyawan
- d. Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin
- e. Tingkat kecelakaan karyawan
- f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu
- g. Tingkat kerja sama karyawan
- h. Tingkat upah insentif karyawan

Mengacu pada pendapat di atas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa indikator pengembangan karir adalah:

1. Prestasi kerja
2. *Exposure*
3. Kesetiaan organisasional
4. Mentor dan sponsor

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai, tempat dimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan setiap harinya yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Perlunya mendesain organisasi, mendesain pekerjaan dan mendesain lingkungan kerja untuk memberikan kenyamanan kepada pegawai

yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Munandar (2001:134) “Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja”. Menurut Wursanto (2005:287) adalah “segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi : keadaan bangunan, tersedianya beberapa fasilitas dan letak gedung atau tempat kerja yang strategis”.

Menurut pendapat Sukoco (2006:207) :

lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi Manajer Administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya.

Moekijat (2002:135) mengemukakan bahwa perlengkapan dan mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tataruang yang di ikuti mempengaruhi lingkungan fisik kantor umumnya, tetapi pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi mana pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan menurut pendapat Tohardi (2002:137) yang termasuk kedalam lingkungan fisik adalah “ruangan,

penerangan ruangan, suhu ruangan, gangguan suara dalam ruangan, warna ruangan dan perabot-perabotnya dan sebagainya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis mencoba memberikan pengertian lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat pegawai beraktivitas atau bekerja, seperti peralatan kantor, kebisingan, pewarnaan, udara serta pencahayaan yang berlebihan. semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin nyaman dan puas pegawai dalam bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Hidayat Rahmat, 2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

1. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai

fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Menurut Moekijat (2005:135) faktor-faktor penting dari kondisi-kondisi fisik dalam kebanyakan kantor adalah:

1. Penerangan

Penerangan atau cahaya yang cukup barangkali merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas fisik kantor.

2. Warna

Warna mempunyai pengaruh yang penting terhadap penerangan kantor.

3. Musik

Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena music menggunakan kekuatan physiologis dan psychologis daripada suara dalam bentuk musik untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik.

4. Udara

Air Conditioning mengatur keadaan udara dengan mengawasi 4 unsur pokok: suhu, peredaran, kelembaban, dan kebersihan.

5. Suara

Kantor yang gaduh jarang merupakan kantor yang efisien. Suara yang gaduh tidak menyenangkan dan menimbulkan kekacauan.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Wursanto (2005:287) yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja adalah :

1. Keadaan bangunan

Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.

2. Tersedianya fasilitas

Tersedianya fasilitas seperti:

- a. Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
- b. Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan, dan sebagainya.

3. Letak gedung atau tempat kerja

Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai

fasilitas seperti tersebut diatas diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

Mengacu pada pendapat diatas, maka indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah :

1. Keadaan bangunan
2. Tersedianya fasilitas
3. Letak gedung atau tempat kerja.

B. Penelitian Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Arie Yusnelly (2010), menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul, Pengaruh Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Bpd (Bank Nagari) Sumbar, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi adalah 2,869 dengan tingkat signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Sedangkan, nilai koefisien regresi (beta) variabel insentif (X_2) adalah 2,139 dengan tingkat signifikan sebesar $0,042 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2006) yang menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Sinarmas Multifinance Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 0.042, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 0.044, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan taraf signifikan 0.000, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiadi Fitra (2012) menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik dan umur karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten solok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar ($0.03 < 0,05$), umur karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar ($0.046 < 0,05$). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan :

Tabel 4 Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Peneliti	Variabel independen	Variabel dependen	Penerbit
1	2010	Arie Yusnelly	Pengembangan Karir, Insentif	Kepuasan kerja	UPI YPTK
2	2006	Rahmat Hidayat	kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi	Kepuasan kerja	UNP
3	2012	Setiadi Fitra	Lingkungan kerja fisik, umur karyawan	Kepuasan kerja	UNP

C. Kerangka Konseptual

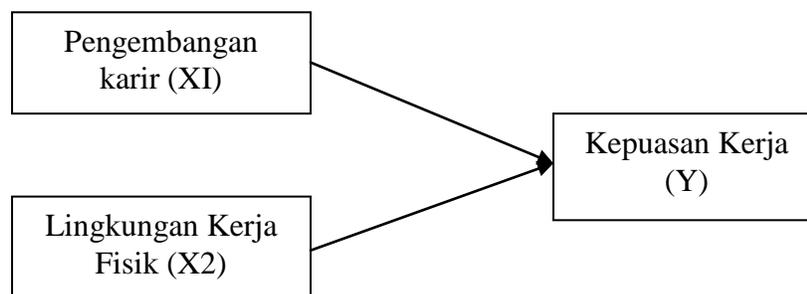
Kerangka konseptual ini digunakan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepuasan kerja pegawai BKD Kab.Kep. Mentawai. pegawai yang produktif harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. kepuasan kerja yang rendah diungkapkan dalam bentuk kehadiran/ tingkat absensi meningkat. Kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi dapat dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik. Kepuasan kerja pegawai akan muncul apabila adanya pengembangan karir yang baik. pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kemampuan pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya, sehingga semakin baik karir seseorang maka semakin puas pegawai dalam bekerja dan semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin tinggi pula kepuasan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap pimpinan perlu

memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi instansi dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas tinggi serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh penerangan yang cukup dan dipancarkan secara merata serta ruangan kerja yang bersih memiliki sirkulasi udara yang baik dan tata ruangan kerja yang teratur akan memberikan kenyamanan kepada para pegawai dalam bekerja, terlebih kepada pegawai yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia akan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan jauh dari kebisingan. Semakin baik dan mendukungnya lingkungan kerja fisik suatu organisasi maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang menyenangkan, maka dapat membuat pegawai merasa nyaman ditempat kerjanya dan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga tugas yang dihasilkan optimal. Dengan demikian pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan dan logika di atas, maka dapat disusun kerangka konseptual variabel bebas (independent) yaitu pengembangan karir (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) yang mempengaruhi variabel terikat (dependent) yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual berikut:



Gambar 2 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai BKD Kab.Kep.Mentawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKD Kab.Kep. Mentawai. Jika pengembangan karir diterapkan dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan apabila pengembangan karir ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKD Kab.Kep. Mentawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik, maka semakin puas pegawai dalam bekerja. Jadi, dapat disimpulkan apabila lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan instansi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada BKD Kab.Kep.Mentawai guna tercapainya tujuan:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel pengembangan karir masih rendah. Untuk itu pimpinan BKD Kab.Kep. Mentawai harus memperhatikan potensi pegawai dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri atau kesempatan promosi agar dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar kemudian dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi/ lebih baik. dengan terciptanya pengembangan karir yang baik maka kepuasan kerja pegawai BKD Kab.Kep. Mentawai akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja fisik masih rendah dan perlu untuk ditingkatkan, untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, pimpinan BKD Kab.Kep. Mentawai, harus memperhatikan lingkungan kerja fisiknya, seperti: memberikan ruang gerak yang cukup, ventilasi udara yang baik, letak tempat kerja yang jauh dari kebisingan.
3. Untuk peneliti yang akan datang, bahwasanya dari hasil penelitian ternyata masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, peneliti menyarankan hendaknya untuk masa yang akan datang agar dapat lebih fokus terhadap faktor-faktor lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Lisa. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang*. Padang. UNP
- Anoraga, Panji. (2007). *Pengantar Bisnis : Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fitra, Setiadi. 2012. *pengaruh lingkungan kerja fisik dan umur karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten solok*. Padang. UNP.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinarmas Multifinance Padang*. Padang. UNP.
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BEFE Yogyakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA,cv.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Riduwan. 2006. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Siagian, Sondang. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Penumpang terminal Umum di Surabaya.:* Jurnal Universitas Kristen Petra.
- Sukoco, Badri Munir. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manadar Maju.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wexley, Kenneth dan Gary A. Yuki. 2005. *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Yusnelly, Arie. 2010. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. BPD (Bank Nagari) Sumbar*. Padang. UPI YPTK.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang Telp. 445089
Fax. (0751) 447366, e-mail info@fe.unp.ac.id

Nomor : 5406/UN35.1.7/PP/2013
Lamp. : -
Hal : *Penelitian*

30 Oktober 2013

Kepada : Yth. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kab. Kepulauan Mentawai
Jl. Raya Tua Pejat KM 4

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan Skripsi, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang namanya tersebut di bawah ini :

Nama : **Jusni Artati**
BP/NIM : 2008/05842
Program Studi : Manajemen
Keahlian : MSDM

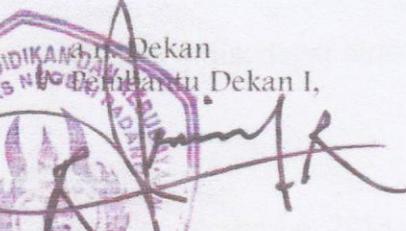
bermaksud akan melakukan Penelitian pada Instansi yang dipimpin :

Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KEPEGAWAIAN DAERAH KEPULAUAN MENTAWAI

Lama Penelitian : 1 Bulan

Sehubungan dengan itu mohon kiranya dapat memberi izin kepada mahasiswa kami untuk melakukan penelitian dimaksud.

Atas bantuan dan kerjasama, kami sampaikan terima kasih.

Dekan
Dekan I,

Dr. Idris, M.Si
NIP. 19610703 198503 1 005



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI
**KANTOR KESATUAN BANGSA POLITIK
DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
TUA PEJAT - SIPORA**

REKOMENDASI

No. 710/ 2013/ KKL-KKM/XI-2013

Tentang

Izin Melaksanakan Penelitian / Survey

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Nomor : 5406/UN35.1.7/PP/2013, tanggal 30 Oktober 2013, dan berpedoman pada Permendagri No 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, dengan ini kami menyatakan tidak keberatan atas maksud melaksanakan penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : **JUSNI ARTATI**
No. BP : 2008/05842
Jurusan : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa
Maksud/Judul Penelitian : **"Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasa Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kepulauan Mentawai"**.
Lokasi Tempat Penelitian : Badan Kepegawaian Daerah.
Waktu / Penelitian : 11 November s/d 11 Desember 2013.
Anggota : -

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak boleh menyimpang dari kerangka serta tujuan penelitian.
2. Memberitahukan kedatangan serta maksud penelitian yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan itu, baik kepada pemda setempat maupun kepada instansi yang dituju serta melaporkan diri sebelum meninggalkan daerah/lokasi penelitian.
3. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat istiadat masyarakat setempat.
4. Mengirim Laporan Hasil Penelitian kepada Bupati cq. Kepala Kantor Kesbang Pol dan Linmas Kabupaten Kepulauan Mentawai.
5. Bila terjadi penyimpangan atau pelanggaran terhadap ketentuan tersebut di atas, maka surat izin penelitian ini dicabut.

Demikianlah izin penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan oleh yang berkepentingan.

Tuapejat, 11 November 2013
KEPALA KANTOR

Drs.S.Halomoan Pardede
Nip. 19630928 199003 1 012

Tembusan, disampaikan kepada Yth :

1. Bupati Kepulauan Mentawai (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang di Padang;
3. Badan Kepegawaian Daerah di Tuapejat;



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Raya Tuapejat Km. 4 Sipora Utara Telp. (0759) 320161 Fax. (0759) 320161
Email : bkd.mentawaikab@yahoo.co.id

Tuapejat, 12 November 2013

Nomor : 800/002 /BKD/XI-2013
Lampiran : -
Perihal : Izin Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang
di

Padang

Dengan hormat,

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Martinus D., S.Sos
NIP : 196902101998031004
Pangkat/Golongan : Pembina Tk.I, IV/b
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Eselon : II.b

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Jusni Artati
NIM/TM : 2008/05842
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Padang

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai Jalan Raya Tuapejat KM. 4 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai", selama 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 11 November s/d 10 Desember 2013.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan persetujuan Bapak kami ucapkan terimakasih.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah



Martinus D., S.Sos

NIP. 19690210 199803 1 004



UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Barat, Padang.

(0751) 445089, Fax (0751) 447369, E-mail feunppdg@telkom.net, feunppdg@yahoo.com

Kuisisioner Penelitian

Padang, September 2013

Kepada Yth,
Bapak / Ibu Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kab.Kep.Mentawai
di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya beritahukan kepada Bapak/Ibu, bahwa saya Jusni Artati BP/NIM 2008/05842 mahasiswa Program Studi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang bermaksud melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai"**

Berkenaan dengan itu, saya mengharapkan bantuan Bapak/ Ibu untuk dapat kiranya mengisi kuisisioner berikut. Jawaban Bapak/Ibu hendaknya seperti apa adanya sesuai dengan kebiasaan Bapak/Ibu sebagaimana mestinya. Apapun jawaban yang Bapak/Ibu isi pada kuisisioner ini tidak mempengaruhi terhadap karir dan jabatan Bapak/ Ibu.

Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut. Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangat berarti bagi saya dan perkembangan ilmu pengetahuan untuk kedepannya.

Hormat Saya

Jusni Artati

2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Latar Belakang Pendidikan :
5. Unit Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Bapak/Ibu dapat memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda *checklist* (√) dengan keterangan sebagai berikut.

- | | |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | (SS) |
| Setuju | (S) |
| Kurang Setuju | (KS) |
| Tidak Setuju | (TS) |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) |

1. PENGEMBANGAN KARIR (XI)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Prestasi Kerja						
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik					
2	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
3	Saya mengerjakan pekerjaan rutin dengan cepat					
Exposure						
4	Saya memiliki prestasi untuk mengembangkan karir					
5	Saya memiliki kemampuan untuk dapat dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi					
Kesetiaan organisasional						
6	Saya senang mengerjakan pekerjaan sesulit apapun dan menganggap bahwa pekerjaan sulit tersebut sebuah tantangan					
7	Saya akan mendukung untuk kemajuan instansi ini					
Mentor dan sponsor						
8	Saya memiliki kerja sama yang baik dengan mentor/ sponsor saya					
9	Mentor/ sponsor berperan penting dalam mengembangkan karir					

2. LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Keadaan bangunan						
1	Tempat kerja saya menarik					
2	Ruang kerja saya mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam mengerjakan tugasnya					
3	Ventilasi diruang kerja saya baik, sehingga saya betah dalam bekerja					
Tersedianya fasilitas						
4	Peralatan kerja yang tersedia masih dalam kondisi baik					
5	Peralatan kerja yang tersedia sesuai dengan standar yang dibutuhkan					
6	Peralatan yang disediakan oleh instansi membantu saya menyelesaikan pekerjaan					
7	Dikantor saya disediakan sarana transportasi					
Letak gedung atau tempat kerja						
8	Letak tempat kerja saya mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum					
9	Letak tempat kerja saya tidak jauh dari jalan raya, sehingga mudah dijangkau oleh semua pegawai.					

3. KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan itu sendiri						
1	Saya puas dengan pekerjaan sekarang ini.					
2	Saya tidak cepat bosan dan jenuh atas pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Rekan kerja						
3	Saya puas dengan rekan kerja disekitar saya					
4	Saya diberikan dukungan oleh rekan kerja dalam pekerjaan saya					
Pengembangan karir/ promosi						
5	Saya puas karena mendapat promosi pekerjaan					
6	Saya merasa diperhatikan dengan adanya program pengembangan karir					
Lingkungan kerja fisik						
7	Saya puas dengan keadaan lingkungan tempat saya bekerja					
8	Lingkungan kerja fisik tempat saya bekerja mampu memberikan ruang gerak yang cukup					
Tingkat absensi						
9	Saya masuk kantor tepat waktu					

Terima Kasih

Tabulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian
Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	4	4	5	4	4	4	4	5
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	5	3	5	3	4
6	3	3	3	3	4	3	4	3	3
7	4	4	3	4	4	3	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4
11	4	5	4	4	5	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4
15	5	4	4	5	5	4	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	5	3	4	3	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	4	5	5	5	4	4
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3
21	3	4	4	3	4	4	4	3	3
22	4	5	4	4	5	4	3	4	4
23	3	4	4	3	3	4	4	3	3
24	4	3	4	4	5	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	4	5	3	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	4	5	4	5	5	5	5

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	4	4	4	4	4	1	4	4
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	3	2	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	3	3	4	5	5
7	4	4	4	4	4	4	2	4	4
8	3	3	3	4	4	4	2	4	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	3	2	3	2	3	2	1	1
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5
15	4	4	4	4	4	4	2	4	4
16	4	4	4	4	4	4	5	4	5
17	4	3	3	3	3	3	2	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	4	4	4	2	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	4	4	4	1	5	4
23	4	4	3	4	3	4	4	4	5
24	2	2	2	2	2	2	1	4	4
25	5	5	5	4	4	4	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	3	4	2
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4
28	4	5	4	5	5	4	3	4	4
29	3	4	5	3	4	5	4	5	4
30	3	4	5	4	3	4	5	4	3

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4
10	3	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	4	3	4	4	4	4	4	4
13	2	2	2	3	3	3	2	2	2
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	4	5	3	2	2	2	2
23	4	4	4	4	4	3	3	3	3
24	3	3	2	3	4	3	3	3	3
25	5	4	4	5	5	4	4	5	5
26	4	4	4	4	4	2	2	2	2
27	3	3	4	4	4	3	4	4	4
28	4	5	4	3	4	5	4	3	2
29	5	4	3	4	5	3	4	2	3
30	4	5	4	5	4	3	4	5	4

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Reliability

Variabel pengembangan karir (x1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.90	.607	30
VAR00002	3.97	.615	30
VAR00003	3.83	.531	30
VAR00004	3.97	.718	30
VAR00005	4.10	.662	30
VAR00006	3.90	.607	30
VAR00007	3.97	.556	30
VAR00008	3.90	.607	30
VAR00009	3.97	.615	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.60	12.869	.851	.873
VAR00002	31.53	13.982	.563	.895
VAR00003	31.67	13.816	.723	.884
VAR00004	31.53	12.671	.735	.882
VAR00005	31.40	14.662	.365	.911
VAR00006	31.60	13.352	.727	.883
VAR00007	31.53	14.947	.394	.906
VAR00008	31.60	12.869	.851	.873
VAR00009	31.53	12.878	.836	.874

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.50	16.948	4.117	9

Reliability**Variabel lingkungan kerja fisik (X2)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.83	.648	30
VAR00002	3.97	.615	30
VAR00003	3.90	.712	30
VAR00004	3.83	.531	30
VAR00005	3.73	.640	30
VAR00006	3.87	.571	30
VAR00007	3.23	1.251	30
VAR00008	4.13	.776	30
VAR00009	4.10	.923	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	30.77	18.599	.689	.840
VAR00002	30.63	18.516	.751	.837
VAR00003	30.70	17.803	.759	.833
VAR00004	30.77	19.633	.628	.848
VAR00005	30.87	18.464	.727	.838
VAR00006	30.73	19.099	.690	.843
VAR00007	31.37	17.206	.395	.892
VAR00008	30.47	17.844	.675	.839
VAR00009	30.50	18.259	.477	.862

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.60	22.869	4.782	9

Reliability**Variabel kepuasan kerja (Y)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.80	.761	30
VAR00002	3.90	.662	30
VAR00003	3.70	.651	30
VAR00004	3.90	.607	30
VAR00005	4.00	.455	30
VAR00006	3.67	.711	30
VAR00007	3.77	.679	30
VAR00008	3.73	.828	30
VAR00009	3.73	.828	30

Item-Total Statistics

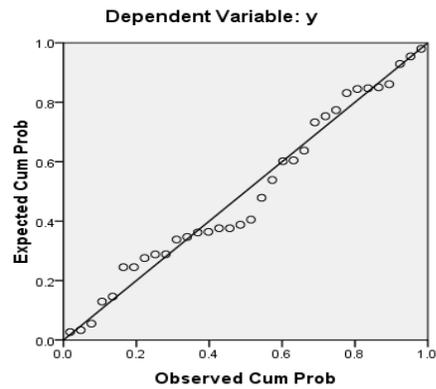
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	30.40	15.145	.470	.858
VAR00002	30.30	15.321	.531	.851
VAR00003	30.50	14.810	.654	.840
VAR00004	30.30	15.803	.484	.855
VAR00005	30.20	16.097	.605	.848
VAR00006	30.53	15.016	.542	.850
VAR00007	30.43	14.323	.725	.832
VAR00008	30.47	13.637	.685	.835
VAR00009	30.47	13.775	.659	.838

Scale Statistics

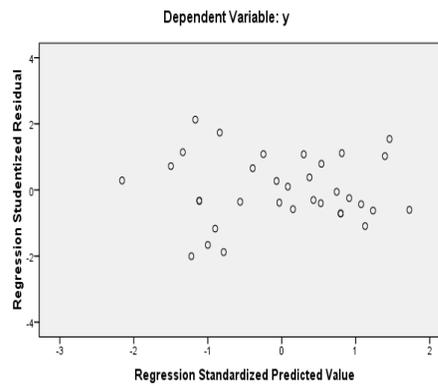
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.20	18.510	4.302	9

Uji Normalitas Dan Uji Homogenitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji multikoloniaritas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.536	1.733

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.322	2	60.161	20.028	.000 ^a
	Residual	93.120	31	3.004		
	Total	213.441	33			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.078	3.204		2.209	.035		
	x1	.103	.050	.267	2.060	.048	.841	1.189
	x2	.630	.135	.604	4.666	.000	.841	1.189

a. Dependent Variable: y

Coefficient Correlations^a

Model			x2	x1
1	Correlations	x2	1.000	-.399
		x1	-.399	1.000
	Covariances	x2	.018	-.003
		x1	-.003	.002

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	x1	x2
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.021	11.811	.09	.95	.04
	3	.004	26.642	.91	.05	.96

a. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.078	3.204		2.209	.035		
	x1	.103	.050	.267	2.060	.048	.841	1.189
	x2	.630	.135	.604	4.666	.000	.841	1.189

a. Dependent Variable: y

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	110.691	15	7.379	1.293	.299
		Linearity	54.934	1	54.934	9.623	.006
		Deviation from Linearity	55.757	14	3.983	.698	.750
	Within Groups		102.750	18	5.708		
	Total		213.441	33			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	123.975	8	15.497	4.330	.002
		Linearity	107.574	1	107.574	30.060	.000
		Deviation from Linearity	16.401	7	2.343	.655	.707
	Within Groups		89.467	25	3.579		
	Total		213.441	33			

Uji Autokorelasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables		Method
		Entered	Removed	
1	x2, x1 ^a			Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.564	.536	1.733	1.980

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.322	2	60.161	20.028	.000 ^a
	Residual	93.120	31	3.004		
	Total	213.441	33			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.55	29.97	26.68	1.909	34
Residual	-3.342	3.556	.000	1.680	34
Std. Predicted Value	-2.159	1.724	.000	1.000	34
Std. Residual	-1.928	2.052	.000	.969	34

a. Dependent Variable: y

Tabulasi Data Penelitian
Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	2	3	3	3	3	4	4	3
2	4	3	3	4	3	3	3	3	2
3	3	1	3	4	5	3	2	3	4
4	3	3	4	2	4	2	2	3	4
5	3	2	4	2	5	4	3	3	4
6	3	5	3	5	2	4	2	3	2
7	5	4	2	2	4	3	4	3	4
8	4	2	2	3	4	2	4	2	4
9	4	4	4	3	4	3	1	4	1
10	4	4	4	4	3	4	3	1	2
11	2	4	2	2	3	3	3	2	3
12	4	4	4	4	5	4	4	4	3
13	4	4	4	5	4	5	4	5	4
14	4	4	4	4	3	2	3	2	3
15	4	2	2	3	4	4	3	2	3
16	4	3	4	2	3	3	4	2	3
17	4	4	3	4	3	4	1	4	1
18	3	4	4	4	5	3	5	4	3
19	5	4	4	4	5	5	4	4	4
20	4	5	5	4	5	5	5	5	5
21	5	4	5	5	5	5	5	4	4
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5
23	4	4	4	4	4	4	2	4	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	4	4	4	5	4	5	4
26	5	5	4	4	4	4	5	5	4
27	5	3	2	2	3	4	2	2	2
28	2	4	2	3	4	4	2	4	1
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	2	4	1	4	4	2	3
31	4	5	4	4	5	4	4	5	4
32	5	4	4	5	4	4	5	4	5
33	4	4	5	5	4	5	4	4	4
34	4	4	5	5	4	5	4	4	5

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	3	3	3	2	3	2	3
2	2	1	2	3	2	3	3	2	4
3	2	2	2	4	4	1	2	1	2
4	4	3	2	2	1	2	5	2	2
5	3	4	3	4	1	3	3	1	4
6	3	2	3	2	3	1	3	4	2
7	3	2	2	3	2	2	3	3	2
8	1	4	5	2	4	5	3	1	3
9	1	5	2	2	4	5	4	2	4
10	2	4	2	4	2	4	4	4	2
11	3	5	2	3	4	2	3	2	2
12	4	3	3	1	4	2	4	5	2
13	2	2	2	3	1	5	4	2	4
14	1	2	4	5	2	2	4	1	2
15	2	2	5	2	2	2	4	4	2
16	3	5	2	3	2	2	3	1	2
17	2	4	2	4	3	1	4	2	2
18	4	4	2	1	4	2	3	5	2
19	4	2	4	2	4	2	3	4	3
20	2	3	3	5	2	1	3	2	4
21	1	2	4	2	4	3	5	4	3
22	4	2	3	2	2	2	3	5	1
23	2	1	3	3	3	4	2	3	2
24	4	2	4	4	3	4	1	4	2
25	4	3	4	3	3	3	3	2	2
26	3	2	4	4	2	2	4	4	2
27	4	2	1	2	2	4	3	4	2
28	4	4	1	4	2	3	4	2	4
29	2	4	4	4	2	3	4	4	2
30	4	2	4	4	1	4	2	4	2
31	3	3	2	3	2	3	2	5	1
32	3	3	4	3	4	4	2	4	1
33	5	2	5	2	3	3	2	3	2
34	4	3	3	3	3	4	4	3	2

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	2	3	2	3	3	3	1	2
2	4	2	2	4	2	2	3	2	4
3	4	3	3	1	2	1	4	3	2
4	2	3	3	3	2	1	3	2	2
5	4	4	3	4	3	1	3	3	2
6	2	2	3	1	3	3	4	3	3
7	4	2	2	4	1	4	1	4	4
8	4	2	4	3	3	3	3	2	3
9	3	3	4	3	4	4	3	3	3
10	3	2	4	3	3	4	4	3	3
11	3	3	2	4	2	3	3	3	4
12	4	4	4	3	4	2	2	2	3
13	4	3	3	3	2	3	2	4	3
14	4	3	4	4	1	2	2	2	2
15	2	2	2	3	3	3	3	4	3
16	3	2	4	2	4	2	3	4	4
17	3	4	5	4	1	3	3	3	2
18	3	3	3	4	2	4	3	1	4
19	4	2	1	3	4	3	4	4	3
20	4	4	3	4	3	3	4	2	2
21	4	4	3	5	4	2	2	2	2
22	5	2	2	3	2	2	2	4	4
23	4	2	3	2	2	3	1	4	2
24	3	3	4	5	4	3	4	2	3
25	3	4	4	4	3	2	2	3	2
26	4	3	2	2	2	4	4	4	2
27	3	4	2	2	2	2	1	4	2
28	3	4	2	4	1	4	2	4	4
29	4	3	3	3	4	3	3	3	3
30	4	2	4	1	2	4	5	3	1
31	3	3	4	3	2	3	4	3	3
32	4	2	2	4	2	4	3	3	3
33	4	3	5	3	3	2	2	3	3
34	4	3	2	3	4	4	4	3	5

Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penelitian
Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Indikator	No item	SS		S		KS		TS		STS		Total skor	Rerata (mean)	TCR (%)
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Pekerjaan itu sendiri	1	1	2,94	18	52,94	12	35,29	3	8,82	0	0,00	119	3,50	7,00
		2	0	0,00	8	23,53	13	38,24	13	38,24	0	0,00	97	2,85	57,06
rerata													108	3,18	63,53
2	Rekan kerja	3	2	5,88	10	29,41	11	32,35	10	29,41	1	2,94	104	3,06	61,18
		4	2	5,88	11	32,35	13	38,24	5	14,71	3	8,82	106	3,12	62,35
rerata													105	3,09	61,76
3	Pengembangan karir	5	0	0,00	8	23,53	9	26,47	13	38,24	4	11,76	89	2,62	52,35
		6	0	0,00	9	26,47	13	38,24	9	26,47	3	8,82	96	2,82	56,47
rerata													92,5	2,72	54,41
4	Lingkungan kerja fisik	7	1	2,94	9	26,47	13	38,24	8	23,53	3	8,82	99	2,91	58,24
		8	0	0,00	10	29,41	14	41,18	8	23,53	2	5,88	100	2,94	58,82
rerata													99,5	2,93	58,53
5	kedisiplinan	9	1	2,94	7	20,59	13	38,24	12	35,29	1	2,94	97	2,85	57,06
		rerata												97	2,85
Total rata-rata													100	2,95	59,06

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan karir (X1)

No	Indikator	No item	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	Rerata (mean)	TCR (%)
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Prestasi kerja	1	10	29,41	17	50	5	14,71	2	5,88	0	0	137	4,03	80,59
		2	8	23,53	17	50	4	11,76	4	11,76	1	2,94	129	3,79	75,88
		3	7	20,59	15	44,12	5	14,71	7	20,59	0	0	124	3,65	72,94
Rerata													130	3,82	76,47
2	Exposur	4	9	26,47	14	41,18	5	14,71	6	17,65	0	0	128	3,76	75,29
		5	10	29,41	14	41,18	8	23,53	1	2,94	1	2,94	133	3,91	78,24
Rerata													131	3,84	76,76
3	Kesetiaan organisasional	6	10	29,41	13	38,24	8	23,53	3	8,82	0	0	132	3,88	77,65
		7	8	23,53	12	35,29	6	17,65	6	17,65	2	5,8824	120	3,53	70,59
Rerata													126	3,71	74,12
4	Mentor dan sponsor	8	7	20,59	13	38,24	6	17,65	7	20,59	1	2,94	120	3,53	70,59
		9	6	17,65	12	35,29	9	26,47	4	11,76	3	8,82	116	3,41	68,24
Rerata													118	3,47	69,41
Total rata-rata													100,9	2,97	59,35

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Indikator	No item	SS		S		KS		TS		STS		Skor Total	Rerata (Mean)	TCR (%)
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
Keadaan bangunan	1	1	2,94	11	32,35	8	52,94	10	29,41	4	11,76	127	3,74	74,71
	2	3	8,82	7	20,59	8	23,53	14	41,18	2	5,88	97	2,85	57,06
	3	3	8,82	9	26,47	8	23,53	12	35,29	2	5,88	101	2,97	59,41
Rerata												108	3,19	63,73
Tersedianya fasilitas	4	2	5,88	9	26,47	11	32,35	10	29,41	2	5,88	101	2,97	59,41
	5	0	0,00	9	26,47	8	23,53	13	38,24	4	11,76	90	2,65	52,94
	6	3	8,82	7	20,59	8	23,53	12	35,29	4	11,76	95	2,79	55,88
	7	2	5,88	11	32,35	14	41,18	6	17,65	1	2,94	109	3,21	64,12
Rerata											98,75	2,90	58,1	
Letak gedung/tempat kerja	8	4	11,76	11	32,35	4	11,76	10	29,41	5	14,71	101	2,97	59,41
	9	0	0,00	6	17,65	4	11,76	21	61,76	3	8,82	81	2,38	47,65
Rerata											91	2,68	53,53	
Total rata-rata (X2)												96	2,82	56,49

Distribusi Frekuensi Frequency Table

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.9	5.9	5.9
	3	5	14.7	14.7	20.6
	4	17	50.0	50.0	70.6
	5	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	4	11.8	11.8	14.7
	3	4	11.8	11.8	26.5
	4	17	50.0	50.0	76.5
	5	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	20.6	20.6	20.6
	3	5	14.7	14.7	35.3
	4	15	44.1	44.1	79.4
	5	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.6	17.6	17.6
	3	5	14.7	14.7	32.4
	4	14	41.2	41.2	73.5
	5	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	1	2.9	2.9	5.9
	3	8	23.5	23.5	29.4
	4	14	41.2	41.2	70.6
	5	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.8	8.8	8.8
	3	8	23.5	23.5	32.4
	4	13	38.2	38.2	70.6
	5	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.9	5.9	5.9
	2	6	17.6	17.6	23.5
	3	6	17.6	17.6	41.2
	4	12	35.3	35.3	76.5
	5	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	7	20.6	20.6	23.5
	3	6	17.6	17.6	41.2
	4	13	38.2	38.2	79.4
	5	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8.8	8.8	8.8
	2	4	11.8	11.8	20.6
	3	9	26.5	26.5	47.1
	4	12	35.3	35.3	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Frequency Table**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11.8	11.8	11.8
	2	10	29.4	29.4	41.2
	3	8	23.5	23.5	64.7
	4	11	32.4	32.4	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.9	5.9	5.9
	2	14	41.2	41.2	47.1
	3	8	23.5	23.5	70.6
	4	7	20.6	20.6	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.9	5.9	5.9
	2	12	35.3	35.3	41.2
	3	8	23.5	23.5	64.7
	4	9	26.5	26.5	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.9	5.9	5.9
	2	10	29.4	29.4	35.3
	3	11	32.4	32.4	67.6
	4	9	26.5	26.5	94.1
	5	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11.8	11.8	11.8
	2	13	38.2	38.2	50.0
	3	8	23.5	23.5	73.5
	4	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11.8	11.8	11.8
	2	12	35.3	35.3	47.1
	3	8	23.5	23.5	70.6
	4	7	20.6	20.6	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	6	17.6	17.6	20.6
	3	14	41.2	41.2	61.8
	4	11	32.4	32.4	94.1
	5	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	14.7	14.7	14.7
	2	10	29.4	29.4	44.1
	3	4	11.8	11.8	55.9
	4	11	32.4	32.4	88.2
	5	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8.8	8.8	8.8
	2	21	61.8	61.8	70.6
	3	4	11.8	11.8	82.4
	4	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Frequency Table**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.8	8.8	8.8
	3	12	35.3	35.3	44.1
	4	18	52.9	52.9	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	38.2	38.2	38.2
	3	13	38.2	38.2	76.5
	4	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	10	29.4	29.4	32.4
	3	11	32.4	32.4	64.7
	4	10	29.4	29.4	94.1
	5	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8.8	8.8	8.8
	2	5	14.7	14.7	23.5
	3	13	38.2	38.2	61.8
	4	11	32.4	32.4	94.1
	5	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11.8	11.8	11.8
	2	13	38.2	38.2	50.0
	3	9	26.5	26.5	76.5
	4	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8.8	8.8	8.8
	2	9	26.5	26.5	35.3
	3	13	38.2	38.2	73.5
	4	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8.8	8.8	8.8
	2	8	23.5	23.5	32.4
	3	13	38.2	38.2	70.6
	4	9	26.5	26.5	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.9	5.9	5.9
	2	8	23.5	23.5	29.4
	3	14	41.2	41.2	70.6
	4	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	12	35.3	35.3	38.2
	3	13	38.2	38.2	76.5
	4	7	20.6	20.6	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.536	1.733

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.322	2	60.161	20.028	.000 ^a
	Residual	93.120	31	3.004		
	Total	213.441	33			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.078	3.204		2.209	.035
	x1	.103	.050	.267	2.060	.048
	x2	.630	.135	.604	4.666	.000

a. Dependent Variable: y