

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Sales Promotion Girl

Rizky Mustika Sari¹, I Ketut Surabagiarta², Suharyanto³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}

Email : rizkymustika1903@gmail.com¹, suharyanto@unipasby.ac.id³

correspondence : i.ketut.surabagiarta51@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are human potentials who are directly involved with the company in operating other potentials in order to fulfill the company's goals. The research that is being conducted intends to see the effect of career development, work motivation and work environment on job satisfaction of PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo SPG. The population in this study were 50 sales promotion girls. The sample in this study had the same number of respondents, namely 50 sales promotion girls. The sample collection method used was saturated samples. The data collection tool in the research that is being carried out is a questionnaire containing statements in accordance with the indicators of the research variables that are in accordance with the requirements of validity and reliability. Data analysis uses multiple linear regression, where the classical assumption test has been carried out previously and is in accordance with the requirements. The results of the research that is being carried out partially prove that career development, work motivation and work environment influence the job satisfaction of the sales promotion girl of PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih, Sidoarjo. The results of the research together prove that career development, work motivation and work environment affect the job satisfaction of SPG PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih, Sidoarjo.

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan potensi manusia yang terlibat langsung dengan perusahaan dalam mengoperasikan potensi lain guna memenuhi maksud perusahaan. Penelitian yang sedang dilakukan bermaksud untuk melihat pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja serta lingkungan kerja atas kepuasan kerja SPG PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. Populasi pada penelitian ini adalah sales promotion girl sebanyak 50 karyawan. Sampel pada penelitian ini memiliki jumlah responden sama yaitu sales promotion girl sebanyak 50 karyawan. Metode pengumpulan sampel yang dipakai adalah sampel jenuh. Alat pengumpulan data pada penelitian yang sedang dilakukan yaitu kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan sesuai dengan indikator variabel penelitian yang sudah sesuai syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data memakai regresi linier berganda, dimana sebelumnya sudah dilakukan uji asumsi klasik dan sudah sesuai syarat. Hasil dari penelitian yang sedang dilakukan secara parsial membuktikan pengembangan karir, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara benar atas kepuasan kerja sales promotion girl PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. Hasil penelitian secara bersama-sama membuktikan pengembangan karir, motivasi kerja serta lingkungan kerja berpengaruh secara benar atas kepuasan kerja SPG PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.

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

PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi semakin ketat terutama persaingan antar perusahaan. Dalam rangka meningkatkan daya saing, perusahaan membutuhkan potensi manusia yang memiliki kualitas. Sumber daya manusia merupakan seseorang yang memiliki daya pikir, tekad, wawasan dan keterampilan. Semua kemampuan yang dimiliki oleh SDM bisa mempengaruhi upaya perusahaan memenuhi maksud dari perusahaan (Marjuni, 2015:5). Sumber daya manusia merupakan potensi yang sangat diperlukan bagi perusahaan. Dengan tidak terdapat sumber daya manusia perusahaan tidak bisa melakukan kegiatannya. Sumber daya manusia merupakan potensi yang berperan secara langsung mengelola sumber daya lain sehingga dapat berfungsi sepatutnya guna mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam mencapai tujuannya perusahaan membutuhkan potensi manusia yang mumpuni. Untuk itu perusahaan mempunyai peran dalam meningkatkan keunggulan dari SDM, sehingga SDM hendaknya dikelola secara baik supaya maksud perusahaan bisa terpenuhi seperti yang diinginkan.

Selain mengembangkan keunggulan potensi yang dimiliki manusia dan memenuhi maksud perusahaan, pengelolaan potensi manusia dengan benar juga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat diwujudkan perusahaan berupa merencanakan pengembangan karir karyawan, pemberian motivasi kepada karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

Setiap karyawan berhak mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir dalam bekerja. Karir adalah jenjang pekerjaan atau jabatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan selama masa kerja. Karir merupakan bentuk pengembangan karyawan secara individual berupa jenjang dari pekerjaan atau jabatan selama masa kerja di suatu perusahaan (Martoyo, 2007:74 dalam Astrika, C., Zulfadi, 2017). Jenjang karir seseorang dapat mengalami peningkatan apabila seseorang memiliki keinginan untuk mendapat tantangan lebih dalam bekerja guna mendapat status dan kekuasaan yang lebih besar. Sehingga perusahaan perlu merencanakan pengembangan karir bagi setiap karyawan.

Pengembangan karir adalah perubahan yang dikerjakan oleh seseorang secara individu saat memenuhi rencana karir (Siagian, 2007:215 dalam Azizi, 2020). Pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja untuk menggapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011:91 dalam Astrika, C., Zulfadi, 2017). Indikator pengembangan karir karyawan adalah prestasi kerja, exposur (mengenal kepada pihak lain), kesetiaan pada organisasi, kesempatan untuk bertumbuh, dukungan manajemen (T. Handoko, 2011:131 dalam Abdullah, 2016).

Motivasi adalah suatu hal yang menjadi penggerak serta memperkuat tingkah laku yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan atau bertindak untuk memenuhi kebutuhan (Sarinah dan Mardalena, 2017:77 dalam Siwi, G. A., Tewal, B., Trang, 2020). Motivasi merupakan kegiatan untuk memberikan daya penggerak atau pendorong yang dapat memberikan gairah kerja kepada seseorang sehingga seseorang dapat bekerjasama, dapat bekerja secara efektif dengan upaya atau kemampuan agar mendapat kepuasan (Hasibuan, 2013:143 dalam Sunarsi 2018). Indikator yang digunakan dalam motivasi kerja adalah Kinerja (Achievement), (Recognition), tantangan, (Responsibility), pengembangan, Keterlibatan, (Opportunity) (Sastrohadiwiryono, 2013:119 dalam Saleh, A. R., & Utomo, 2018).

Lingkungan kerja adalah fasilitas yang terdapat disekeliling karyawan guna mendukung karyawan menjalankan pekerjaan (Sutrisono, 2009:118 dalam Saripuddin, 2017). Lingkungan kerja adalah seluruh fasilitas disekeliling karyawan yang bisa membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil yang maksimal serta dapat merasa nyaman saat bekerja (Nuraini, 2013:97 dalam Wuwungan, R.Y., Taroreh, R.N., & Uhing, 2017). Indikator lingkungan kerja fisik ialah pencahayaan, kebisingan, suhu, ruang bergerak yang diperlukan, pewarnaan, keamanan (Sunnyoto, 2013:11 dalam Saripuddin, 2017).

Kepuasan kerja adalah cara seseorang dalam menilai baik atau tidak baik terhadap pekerjaannya (Siagian, 2012:295 dalam Wuwungan, R.Y., Taroreh, R.N., & Uhing, 2017). Kepuasan kerja ialah kondisi mental secara positif dari hasil evaluasi kerja. Kepuasan kerja dapat timbul apabila keinginan dari seorang karyawan dapat terwujud (Mathis dan Jackson, 2006:121 dalam Lagonah, S., Pio, R., & Kaunang, 2013). Indikator kepuasan kerja adalah kondisi pekerjaan, pengawasan, promosi, gaji, rekan kerja (Vithal Rivai, 2018:80 dalam Abdulah, 2016).

Wabah Covid-19 yang menimpa Indonesia awal tahun 2020 hingga saat ini sangat berdampak pada perekonomian negara. Salah satu perusahaan yang terkena dampak adanya wabah Covid-19 adalah PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. Selama masa pandemi covid-19 PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo mengalami penurunan pendapatan yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang tidak mengalami pemutusan hubungan kerja tetap merasakan dampak dari pandemi diantaranya dengan pengurangan gaji. Hal tersebut bisa mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Maka dari itu perusahaan tidak hanya menentukan strategi untuk menaikkan pendapatan, perusahaan juga harus mengelola potensi manusia dengan baik guna menumbuhkan kepuasan kerja dari karyawan terutama sales promotion girl (SPG).

METODE

Pada penelitian yang saat ini menggunakan metode penelitian non eksperimen dengan model studi pengaruh digunakan untuk melihat pengaruh pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Populasi penelitian yang dilakukan adalah karyawan bagian SPG PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurash Sidoarjo sebanyak 50 karyawan yang dipakai menjadi sampel. Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah metode sampel

jenuh yaitu jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Alat pengambilan data memakai kuisisioner melalui skala likert dan dokumentasi.

Methodode analisa data menggunakan yakni validity test, reliability test, uji asumsi klasik, analisis regression berganda dan uji hyphothesis. Jenis data memakai data subyek merupakan data yang didapat langsung melalui responden dengan menyebarkan kuisisioner yang berisi pernyataan mengenai indikator dari variabel penelitian.

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel		r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir (x1)	X1.1_1	0,660		0,000	Valid
	X1.1_2	0,679		0,000	Valid
	X1.2_1	0,587		0,000	Valid
	X1.2_2	0,808		0,000	Valid
	x1.3_1	0,795		0,000	Valid
	x1.3_2	0,566	0,2732	0,000	Valid
	x1.4_1	0,549		0,000	Valid
	x1.4_2	0,561		0,000	Valid
	x1.5_1	0,724		0,000	Valid
	x1.5_2	0,794		0,000	Valid
Motivasi Kerja (x2)	x2.1_1	0,769		0,000	Valid
	x2.1_2	0,834		0,000	Valid
	X2.2_1	0,718		0,000	Valid
	X2.2_2	0,727		0,000	Valid
	X2.3_1	0,671		0,000	Valid
	x2.3_2	0,706		0,000	Valid
	x2.4_1	0,626	0,2732	0,000	Valid
	x2.4_2	0,743		0,000	Valid
	x2.5_1	0,761		0,000	Valid
	x2.5_2	0,794		0,000	Valid
	x2.6_1	0,694		0,000	Valid
	x2.6_2	0,635		0,000	Valid
	x2.7_1	0,674		0,000	Valid
	x2.7_2	0,463		0,001	Valid
	X3.1_1	0,731		0,000	Valid

	X3.1_2	0,494		0,000	Valid
	X3.2_1	0,368		0,009	Valid
	X3.2_2	0,670		0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.3_1	0,347	0,2732	0,013	Valid
	X3.3_2	0,573		0,000	Valid
	X3.4_1	0,717		0,000	Valid
	X3.4_2	0,787		0,000	Valid
	X3.5_1	0,756		0,000	Valid
	X3.5_2	0,789		0,000	Valid
	X3.6_1	0,795		0,000	Valid
	X3.6_2	0,579		0,000	Valid
	Y.1_1	0,565		0,000	Valid
	Y.1_2	0,541		0,000	Valid
	Y.2_1	0,732		0,000	Valid
	Y.2_2	0,802		0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.3_1	0,379	0,2732	0,007	Valid
	Y.3_2	0,439		0,001	Valid
	Y.4_1	0,770		0,000	Valid
	Y.4_2	0,814		0,000	Valid
	Y.5_1	0,725		0,000	Valid
	Y.5_2	0,831		0,000	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Validitas, data diolah

Melaui tabel 1 hasil uji valditas yang telah disajikan memperlihatkan bahwa semua item pernyataan indikator variabel memiliki skor signifikan $<0,05$ dan skor korelasi atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2732) sehingga butir pernyataan bisa dinyatakan valid.

Uji reliabiitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,865	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,921	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,875	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,859	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Reliabilitas, data diolah

Melaui tabel 2 yang telah disajikan, hasil dari uji reliabilitas ketiga variabel diketahui mempunyai skor koefisien reliability cornbach alpha > 0,6 sehingga bisa diartikan bahawa kuisioner penelitian dapat diterima, baik dan reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normality dipakai untuk melihat apa populasi maupun pola distribusi dari suatu data memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan ketentuan nilai signifikansi lebih besar 0,05 / > 0,05 maka data dikategorikan berdistribusi normal.

Uji normalitas memakai kolmogrov smirnov test didapat nilai Asymp.Sig sebanyak 0,178 bisa diartikan data memiliki distribusi normal sebab skor signifikansi (> 0,05).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineartas dipakai untuk memeriksa apa model regresi didapati adanya korelasi diantara variabel independent. Pengujian multikolinearitas memakai VIF (Variance Inflation Factor) melaui ketetapan apabila nilai toleransi lebih besar 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka data tidak mengalami multikolinearitas.

menurut hasil tes multikolinearitas nilai tolerance yang diperoleh setiap variabel >0,1 sehingga bsa diartikan tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas. Hal tersebut diperkuat dengan nilai VIF setiap variabel <10 sehingga bisa diartikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

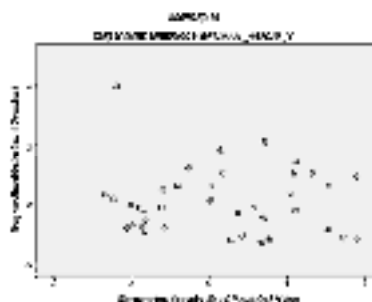
Uji autokorrelasi ialah uji yang dipakai guna melihat apakah terdapat / tidak ketidaksesuaian asumsi klasik autokorelasi merupakan korelasi terjadi antar resiidual satu penelitian dengan penelitian lain dalam bentuk regression. Untuk melihat terdapat atau tidak autokorelasi dapat dilakukan durbin watson test.

Dari pengujian yang dillaksanakan memperoleh nilai DU sebesar 1,6739, nilai DL 1,4206 dan nilai durbin Watson sebanyak 2,346. skor tersebut kurang dari ($DU < D = 1,6739 < 2,346$) sehingga dapat diartikan tidak terdapat auto korelasi pada penelitian ini.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dipakai guna mengetahui terjadinya perbedaan variance residual pada satu period pengamatan dengn periode pengamatan lain. Cara memperikrakan terdapat atau tidak heterokedastisitas bisa melihat gambar scatterplot.

Gambar 1. Scatterplot



Dari hasil uji heterokedastisitas pada gambar scatterplot tampak plot yang berbentuk tidak berpola yang jelas dan titik-titik menebar diatas dan bagian bawah nilai 0 di sumbu Y, maka bisa diartikan tidak terdapat tanda-tanda heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengamati apakah terdapat pengaruh independent variables terhadap variable dependent. Dari hasil analisa regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 9,234. nilai koefisien untuk variable pengembangan karir sebanyak 0,83, nilai motivasi kerja sebanyak 0,231 dan nilai lingkungan kerja sebanyak 0,291. Menurut hasil analisis tabel 4.13 diketahui model perserupaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,243 + 0,83X_1 + 0,213X_2 + 0,291X_3$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determination dipakai guna memperkirakan sejauh apa atau untuk mengamati bagaimana nilai dependent variables dipengaruhi oleh nilai variasi variabel independent.

Tabel 3 Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

	R	R Square
Model	.649 ^a	.422

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebanyak 0,422 sehingga bisa diartikan angka ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) mampu memberikan pengaruh atas Kepuasan Kerja (Y) sebesar 42,2% sedangkan sisanya dipengaruhi 57,8% dipengaruhi sama variable lain yang tidak dimasukan penelitian penelitian yang dilakukan.

Koefisien korelasi (R) sebanyak 0,649 sehingga membuktikan hubungan yang sangat kuat antara Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). hal ini dibuktikan hubungan antara independen (X) dan variabel dependen (Y).

Uji t

Uji t atau tes hipotesis sebagian memiliki tujuan untuk mengetahui hipotesis secara individual atau secara parsial antara variabel independen mempunyai pengaruh yang benar atas variabel dependent.

Tabel 4 Uji t

	Standardized Coefficients	T	Sig.
(Constant)		2.162	.036
Pengembangan Karir (X1)		2.448	.045
Motivasi Kerja (X2)		2.511	.013
Lingkungan Kerja (X3)		2.201	.033

Diperoleh nilai signifikansi pada 50 responden adalah $<0,05$ sehingga bisa dijelaskan pengembangan karir (x1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan atas kepuasan kerja (Y).

Uji F

Uji F adalah uji simultan. rancangan regresi linier merupakan uji tentang apakah bentuk regresi yang diperoleh benar diterima.

Tabel 5 Uji F

	F	Sig.
Regression	11.174	.000 ^b

Hasil olah data dari tabel, bisa dilihat nilai $F_{hitung} = 11.174$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ oleh karena itu bisa diartikan H_a diterima. Hal ini bisa membuktikan bahwa variabel Pengembangan Karir (x1), motivasi Kerja (X2), dan lingkungan Kerja (X3) berpengaruh simultan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari uraian hipotesis dalam penelitian yang dilaksanakan bisa diuraikan bahwa variabel Pengembangan Karir, variabel Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan sesuai penelitian yang telah dilakukan oleh Cici Astriksa, Zulfadi dan Haryetti (2016) menerangkan pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama

sama berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh atas kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan atas kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan sesuai penelitian yang telah dilakukan oleh Roma, Rita dan Uhing, (2017) dan Abdul Rachman Saleh (2018) menyatakan bahwa area kerja secara sebagian berpengaruh positif dan benar atas kepuasan kerja. Motivasi kerja secara sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan bersama-sama berpengaruh benar atas kepuasan kerja karyawan.

Menurut uji statistik memakai bantuan SPSS versi 20 didapati ketiga variabel independent pada penelitian yang dilakukan yaitu pengembangan karir, motivasi kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada hasil uji t dan uji F membuktikan nilai kebenaran ($< 0,05$). maka bisa diartikan pengembangan karir, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.

SIMPULAN

Menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan beserta pembahasan, bisa diartikan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. keadaan tersebut bisa dijelaskan makin tinggi pengembangan karir di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo maka makin tinggi kepuasan kerja SPG pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atas kepuasan kerja. Hal tersebut bisa diartikan makin besar motivasi kerja maka makin besar kepuasan kerja SPG di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. Lingkungan kerja berpengaruh dengan signifikan atas kepuasan kerja. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa makin kondusif, layak dan nyaman lingkungan kerja maka akan makin meningkat kepuasan kerja SPG pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. Pengembangan karir, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan atas kepuasan kerja. Hal tersebut bisa dijelaskan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berada di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo dapat menimbulkan atau mempengaruhi kepuasan kerja SPG pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

IMPLIKASI

Bagi PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk penelitian yang dilakukan dapat digunakan sebagai referensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian SPG. Dapat digunakan untuk menjadi referensi model pengembangan karir, pemberian motivasi kerja dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan pada penelitian saat ini yakni komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja *sales promotion girl* yaitu pengembangan karir, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dimana masih banyak komponen lainnya yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja *sales promotion girl*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan masih kurang untuk menggambarkan kondisi

sebenarnya. Hal ini dikarenakan informasi yang diperoleh dari penyebaran kuisioner ada beberapa masih belum menunjukkan pendapat yang sebenarnya, disebabkan tidak semua responden memperoleh penjelasan yang sesuai yang berakibat pemahaman akan pernyataan dalam kuisioner berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. *MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 3(2), 2356–3923.
- Astrika, C., Zulfadil, Z., & Haryetti, H. (2016). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. JOHAN SENTOSA BANGKINANG. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Faculty Of Economic Riau University*,. (n.d.). 484–494.
- Azizi, S. (2020). *PENGARUH FAKTOR PENEMPATAN, IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANG.pdf*. (n.d.).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Siwi, G. A., Tewal, B., Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 617–626.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66–82.
- Wuwungan, R.Y., Taroreh, R.N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.