



Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat

Putri Maharani, Prima Yulianti

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas

putrimaharani.1r@gmail.com, prima.unidha@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 115 responden yang dipilih sebagai sumber data penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan metode regresi linear berganda. Pengujian meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,864 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 4,608 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,432 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 37,547 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,504 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 50,4% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan, pemberian kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman perlu menjadi perhatian perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of training, career development, and work environment on employee job satisfaction at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II West Sumatra, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with an associative method. The research sample consists of 115 respondents chosen as the data source. Data collection was conducted through questionnaires using a Likert scale, while data analysis was performed using the SPSS version 25 application with multiple linear regression methods. Testing included instrument tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results show that training has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a t-count value of 4.864 and a significance of $0.000 < 0.05$. Career development also has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-count value of 4.608 and a significance of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-count value of 3.432 and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, training, career development, and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction, with an F-count value of 37.547 and a significance of $0.000 < 0.05$.

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

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berpikir, merasakan, berkehendak, pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan dorongan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas SDM berperan penting dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misinya. (Ferdian & Nariah dalam Febianti *et al.*, 2025). Menurut Safitri dalam Sari *et al.*, (2026) Kepuasan kerja karyawan merupakan salah

salah satu faktor penting yang mendukung pencapaian tujuan organisasi sehingga diperlukan peran manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dalam Kisnayanti *et al.*, (2025) Kepuasan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kesejahteraan karyawan yang tercermin dari kepuasan terhadap lingkungan kerja, hubungan kerja, hubungan dengan rekan kerja serta kesesuaian antara pekerjaan dan tujuan pribadi.

Hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, diketahui bahwa secara umum karyawan merasa cukup puas terhadap pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti pemerataan pelaksanaan pelatihan, kesempatan pengembangan karier, serta kenyamanan lingkungan kerja guna mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya pelatihan, pengembangan karier dan lingkungan kerja. Menurut Laia dalam Sari *et al.*, (2026) pelatihan merupakan proses terencana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pemberian pengetahuan dan pengalaman. Menurut Wahyuni dalam Sari *et al.*, (2026), pelatihan berperan dalam meningkatkan kemampuan kerja, mendukung penyesuaian terhadap perubahan lingkungan usaha, serta mengembangkan kompetensi karyawan dalam jangka panjang.

Berdasarkan penelitian terdahulu, diketahui bahwa pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kuncoro *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian oleh Kisnayanti *et al.*, (2025) mengungkapkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Dheamarsa & Heryanda, (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih memiliki keterbatasan, seperti perbedaan objek, lokasi, dan periode penelitian, sehingga diperlukan penelitian lanjutan pada konteks yang berbeda.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2023) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Attamimi *et al.*, (2023) pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan dengan meneliti populasi atau sampel tertentu guna membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan dalam suatu penelitian, sehingga hubungan antara hipotesis dan kesimpulan dapat dibuktikan kebenarannya. Pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti.

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Uji Validitas

Menurut Ghazali, (2021) uji validitas digunakan untuk menilai tingkat keabsahan suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila setiap butir pernyataan yang disusun mampu mengungkapkan dan mengukur konstruk atau variabel yang hendak diteliti. Instrumen dikatakan valid apabila r -hitung lebih besar dari r -tabel, sedangkan apabila r -hitung lebih kecil dari r -tabel maka instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	r- hitung	r-tabel Df=N-2	Keterangan
1	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	0,774	0,1832	Valid
2	Materi pelatihan meningkatkan keterampilan kerja saya	0,800	0,1832	Valid
3	Metode pelatihan mudah dipahami	0,818	0,1832	Valid
4	Metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	0,828	0,1832	Valid
5	Instruktur menyampaikan materi pelatihan dengan jelas	0,704	0,1832	Valid
6	Instruktur membantu saya selama mengikuti pelatihan	0,772	0,1832	Valid
7	Waktu pelaksanaan pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya	0,642	0,1832	Valid
8	Durasi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	0,741	0,1832	Valid
9	Perusahaan menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai	0,809	0,1832	Valid
10	Fasilitas pelatihan mendukung pelaksanaan pelatihan	0,764	0,1832	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel Pelatihan (X1) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,1832 (df=N-2). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier

No	Pernyataan	r- hitung	r-tabel Df=N-2	Keterangan
1	Saya memperoleh kesempatan yang adil dalam pengembangan karier	0,795	0,1832	Valid
2	Perusahaan menghargai potensi saya dalam pengembangan karier	0,854	0,1832	Valid
3	Pimpinan memberikan bimbingan untuk pengembangan karier saya	0,797	0,1832	Valid
4	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karier	0,780	0,1832	Valid
5	Perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai peluang pengembangan karier	0,741	0,1832	Valid
6	Saya mudah memperoleh layanan informasi mengenai peluang karier	0,832	0,1832	Valid
7	Saya memiliki keinginan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi	0,811	0,1832	Valid
8	Prestasi kerja saya mendukung pengembangan karier	0,736	0,1832	Valid
9	Saya merasa puas terhadap pengembangan karier di perusahaan	0,722	0,1832	Valid
10	Saya merasa puas dengan jenjang karier di perusahaan	0,772	0,1832	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel Pengembangan Karier (X2) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r-hitung yang berkisar antara 0,722 hingga 0,854 sehingga seluruh nilai r-hitung lebih besar dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,1832 (df = N-2). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan karier dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r- hitung	r-tabel DF=N-2	Keterangan
1	Perlengkapan keselamat kerja yang saya gunakan berada dalam kondisi layak pakai	0,815	0,1832	Valid
2	Fasilitas kerja menunjang pelaksanaan pekerjaan saya	0,794	0,1832	Valid
3	Suara bising di lingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan saya	0,755	0,1832	Valid
4	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya	0,812	0,1832	Valid
5	Sirkulasi udara di tempat kerja berfungsi dalam pimpinan saya	0,764	0,1832	Valid
6	Sirkulasi udara di tempat kerja berfungsi dengan baik	0,841	0,1832	Valid
7	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan saya	0,807	0,1832	Valid
8	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di bagian lain	0,764	0,1832	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,1832 (df=N-2). Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	r- hitung	r-tabel DF=N-2	Keterangan
1	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang memadai	0,830	0,1832	Valid
2	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkembang	0,809	0,1832	Valid
3	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja saya	0,782	0,1832	Valid
4	Gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya	0,839	0,1832	Valid
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	0,848	0,1832	Valid
6	Komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik	0,785	0,1832	Valid
7	Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada saya	0,819	0,1832	Valid
8	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan kinerja	0,837	0,1832	Valid
9	Atasan memberikan bimbingan dalam pekerjaan sayaa	0,780	0,1832	Valid
10	Atasan memberikan umpan balik terhadap hasil kerja saya	0,742	0,1832	Valid

Sumber: Hasil olah data Tahun, 2026

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada nilai r-tabel sebesar 0,1832 (df = N-2). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2021) reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau andal apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	10	0,922	Reliabel
Pengembangan Karier (X2)	10	0,930	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	8	0,916	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	10	0,940	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,922, variabel Pengembangan karier sebesar 0,930, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,916, dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,940. Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh berada diatas batas minimum 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian memiliki tingkat realibilitas yang baik. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinilai konsisten dan layak digunakan sebagai instrument dalam proses pengumpulan data penelitian.

3.3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2021) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residul atau variabel pengganggu dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas penting dilakukan karena uji statistik, seperti uji t dan uji F, mengasumsikan bahwa nilai residul mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi tersebut tidak terpenuhi. Maka hasil pengujian statistik dapat menjadi kurang valid. Terutama pada penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Untuk mendeteksi normalitas residul, dapat dilakukan melalui analisis grafik maupun uji statistik.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) melalui bantuan program *statistical package for the social sciencess* SPSS untuk mengetahui apakah data residul berdistribusi normal.

Menurut Machali, (2021) kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan semua variabel distribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji Normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70669676
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.039
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan tabel diatas Hasil pengujian normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut melebihi taraf signifikansi 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji Hipotesis Parsial (t)

Tabel 4. 3 Hasil Uji Signifikansi Parsial (t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.900	4.252		-.682	.497
	X1	.406	.083	.358	4.864	.000
	X2	.389	.084	.348	4.608	.000
	X3	.330	.096	.244	3.432	.001

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa:

Variabel pelatihan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,864 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung $4,864 > t$ tabel 1,982 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel pengembangan karier (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,608 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung $4,608 > t$ tabel 1,982 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,432 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai t hitung $3,432 > t$ tabel 1,982 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.4.2 Uji Hipotesis Simultan (F)

Tabel 4. 4 Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1589.459	3	529.820	37.547	.000 ^b
	Residual	1566.315	111	14.111		
	Total	3155.774	114			

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel diatas, hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 37,747 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_4 dinyatakan diterima. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), pengembangan karier (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara Bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Variabel pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,864 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) serta nilai koefisien regresi sebesar 0,406. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan variabel pengembangan karier dan lingkungan kerja, 2). Variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 4,608 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,389. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin optimal pelaksanaan pengembangan karier, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat, 3). Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,432 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) serta koefisien regresi sebesar 0,330. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, 4). Secara simultan, variabel pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal ini ditunjukkan oleh hasil F hitung sebesar 37,547 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). selain itu, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,49 yang berarti variabel pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 49%, sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Reference

1. Attamimi, H. R., Harahap, K., Damanik, D., Fauzi, H., La Ramba, H., Oktafiani, D., Yulianto, A., Namangboling, D. A., Yemima, Rakhman, A., & Ansel, F. M. (2023). *Metode Penelitian*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
2. Bali, F. A., & Ariawan, J. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Silverindo Djaya Lestari. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(1), 142–151.
3. Darmawati, T., Novalia, N., & Sari, R. (2024). Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Opi Mall Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 104–116.
4. Deshapitri, & Fireni, D. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja di PT. Incasi Raya Group. *Impact Journal-Management Business and Finance*, 1(2), 154–167.
5. Dhani, M. R., Zati, M. R., & Tantawi, R. (2026). Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bappeda Kota Langsa. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(3), 1919–1928.
6. Dheamarsa, A., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(2), 449–458.
7. Fathur, A., & Salviah, E. (2022). Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Tolitoli: Leadership And Work Environment On Employee Work Satisfaction At The Inspectorate Office Of Tolitoli District. *Journal Actual Organization of Economic*, 3(01), 218–231.
8. Febianti, V., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. puji sarana jaya. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 1282–1295.
9. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
10. Gitaswari, N. P. A., Sukadana, I. W., & Widnyana, I. W. (2026). Pengaruh Penghargaan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. *EMAS*, 7(1), 116–127.
11. Herliana, M. D., & Munawaroh. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 221–234. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.652>
12. Hermawan, S., & Hariyanto, W. (2022). Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif). In *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif)*. UMSIDA Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-047-2>
13. Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi dan Analisis Jalur untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0*. Eureka Media Aksara.
14. Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linear Berganda* (Vol. 2). Penerbit Lakeisha.
15. Khairan, U., Rahmi, A., & Yusuf, Y. (2026). Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pema Banda Aceh. *Jurnal Sains Dan Ilmu Terapan*, 9(1), 226–239.
16. Kisanayanti, N. K., Darmita, M. Y., & Sari, N. L. K. J. P. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel. *Journal Research of Management*, 7(1), 118–131.
17. Kuncoro, A. W., Pakpahan, M., Ipmawan, H., Kristanto, D., Hendrawan, K., & Sari, J. W. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat di Jakarta Selatan). *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi (JUPEA)*, 4(1), 62–73.
18. Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
19. Mahmudah, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14168>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

20. Mukarromah, N., Zehro, S., & Tjiptojuwono, E. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Beban, dan Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Koperasi UMKM dan Perdagangan di Bangkalan. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 5(3), 2683–2694.
21. Nababan, N. B., & Nasution, M. A. E. (2025). Metode Importance Performance Analysis (IPA) Untuk Mengukur Kualitas Kinerja Produk. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 2826–2839.
22. Riyanto, A., Askafi, E., & Mutiara, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Sikap Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di KPP Pratama Pare. *Otonomi*, 23(2), 264–268.
23. Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Suesilowati, Pratiwi, Ii. I., Siagian, P., & Bulidz, D. P. (2023). Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue 14). Yayasan Kita Menulis.
24. Sari, Y., Dharma, R., & Saputra, D. (2026). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga (BKKBN) Provinsi Sumatera Barat. *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies*, 3(1), 40–53.
25. Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.
26. Simbolon, S., Simbolon, Y. K., & Simbolon, A. B. (2026). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 192–207.
27. Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58.
28. Solfiyani, N., Ratnasih, C., & Nursanti, W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus pada karyawan PT Dein Prima Generator Bekasi). *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 10(1), 1–22.
29. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
30. Suhartini, S., & Pebrianti, L. (2024). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 2(2), 39–53. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v2i2.8095>
31. Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 535–551. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3043>
32. Wulandari, P. D., Rani, R., & Purwatiningsih, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 102–116.