

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI MEDAN CABANG PADANG BULAN

Putri Rezki Atikah¹, Windy Aginta², Ferry safriandi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Jl. Pintu Air IV No.214
Kwala Bekala, Padang Bulan Kota Medan, Sumatera Utara 20142

Email: tika90300@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the Physical Work Environment, Job Satisfaction and Career Development on Employee Performance at PDAM Tirtanadi Medan Padang Bulan Branch. The number of samples used in this research was Saturated Samples, and a sample size of 63 respondents was obtained. The research method used in this research is quantitative descriptive. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the F test value $F_{count} (5,820) > F_{table} (2,76)$ with a significance of $<0,001^b$ less than 0,05 shows that simultaneously the variables Physical Work Environment, Job Satisfaction and Career Development influence Employee Performance. Partially, the Physical Work Environment has a positive and significant effect on grades $t \text{ value} > t \text{ table} (2,584 > 2,001)$ and is significant at 0,012 which is smaller than 0,05. Job satisfaction has a positive and significant effect on grades $t \text{ value} > t \text{ table} (2,156 > 2,001)$ and a significant value of 0,035 which is smaller than 0,05. Meanwhile, the Career Development variable partially has no effect on grades $t \text{ value} < t \text{ table} (0,049 < 2,001)$ and is significant at 0,961 which is greater than 0,05.

Keywords: *Physical Work Environment, Job Satisfaction, Career Development and Performance*

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Sampel Jenuh, dan diperoleh jumlah sampel 63 responden. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil uji F nilai $F_{hitung} (5,820) > F_{tabel} (2,76)$ dengan signifikansi $<0,001^b$ lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik, adanya kepuasan dalam melakukan pekerjaan dan Pengembangan Karir memiliki suatu pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,584 > 2,001)$ dan signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Adanya kepuasan dalam pekerjaan ini berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,156 > 2,001)$ dan signifikan sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (0,049 < 2,001)$ dan signifikan sebesar 0,961 lebih besar dari 0,05.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan

Diterima : 02 Februari 2025

Direvisi : 03 Februari 2025

Disetujui : 08 Februari 2025

Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia yang mana terdiri atas kemampuan untuk berpikir sesuatu, kemampuan untuk melakukan komunikasi dengan orang lain, kemampuan untuk bertindak akan suatu hal dan juga memiliki sikap yang baik untuk melakukan suatu hal. Setiap sumber daya manusia harus dapat dikembangkan serta dibangun oleh setiap manusia dan dimanfaatkan dengan sebaiknya untuk melangsungkan kesejahteraan suatu kehidupan manusia. Diketahui begitu banyaknya kemajuan yang telah terjadi pada saat ini, maka dengan adanya hal tersebut tentu dibutuhkan pengelolaan yang baik bagi setiap SDM. Setiap bisnis yang dijalankan oleh suatu perusahaan harus dapat memastikan setiap kelangsungan hidup para karyawan yang dimana dengan memberikan berbagai fasilitas, kenyamanan dan keamanan serta memberikan kesejahteraan bagi para karyawan di suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan juga harus dapat membuat tempat kerja atau lingkungan di suatu kerjaan dapat menjadi menyenangkan dan nyaman bagi setiap karyawannya.

Terdapat beberapa permasalahan di setiap perusahaan yang memiliki hubungan dengan lingkungan dalam pekerjaannya yaitu seperti ditemukannya penataan ruangan tidak rapih dan beberapa fasilitas yang kurang baik seperti komputer yang kurang memadai, meja, kursi dan ruangan yang tidak kondusif, sehingga karyawan harus membawa laptop sendiri untuk melakukan pekerjaannya, oleh karena itu dalam penyelesaian pekerjaan jadi kurang efektif. Serta belum adanya pembaharuan jaringan sistem yang terprogram dengan baik di PDAM Tirtanadi.

Adanya salah satu faktor yang mana dapat memberikan dorongan pada seseorang untuk mereka dapat tetap melakukan pekerjaannya yaitu timbulnya kepuasan atas kerja yang dilakukan. Hal ini dikarenakan, jika setiap karyawan merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan mereka, karena jika setiap karyawan merasa puas dalam

bekerja maka akan timbul perasaan senang dan juga mereka akan bekerja lebih semangat dan produktif. Tetapi terkadang terdapat permasalahan dalam suatu permasalahan yaitu, terkadang para karyawan mendapatkan tekanan dari atasan mereka, yang mana tekanan yang diberikan tujuannya adalah untuk membuat karyawannya mempercepat kinerja mereka agar tujuan atau hasil yang diharapkan oleh perusahaan atau karyawan tersebut harus mencapai suatu target yang diberikan sehingga kemudian akan memberikan perasaan tidak nyaman.

Selain itu adanya Permasalahan mengenai Pengembangan Karir yang ada di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan yaitu kenaikan jabatan atau golongan tidak dapat ditentukan dari berapa lama karyawan tersebut bekerja melainkan dari kondite karyawan di 2 tahun terakhir harus baik dan tidak memiliki SP (Surat Peringatan), jika dalam 2 tahun terakhir kondite karyawan tidak baik maka tidak mendapatkan kesempatan kenaikan golongan atau jabatan.

Suatu pengembangan karir akan dapat sangat mempengaruhi setiap kinerja dari perusahaan, hal ini dikarenakan pengembangan setiap karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja setiap karyawan di suatu perusahaan. Karena apabila kinerja suatu karyawan tidak sesuai dengan tujuan atau harapan dari perusahaan, maka pengembangan harus dilakukan.

Penelitian tentang bagaimana suatu lingkungan dalam pekerjaan secara fisik serta adanya kepuasan dalam pekerjaan serta pengembangan karir ini dilakukan karena peneliti ingin melihat seberapa jauh pengaruh dalam lingkungan kerja secara fisik, kepuasan kerja dan adanya pengembangan pada karir untuk dapat meningkatkan suatu kinerja pada karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. Hal ini dilakukan karena berdasarkan analisa yang dilakukan oleh peneliti, maka adanya lingkungan pada kerja secara fisik, kepuasan dalam pekerjaan dan juga pengembangan pada karir maka akan sangat memengaruhi setiap kinerja secara efektif bagi tiap karyawan dan juga hasil yang

maksimal bagi PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. Berdasar pada hasil diatas maka kemudian peneliti tertarik untuk menulis tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan”**

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis dapat diartikan mengenai suatu jawaban yang sementara mengenai setiap pertanyaan yang diajukan dalam setiap penelitian yang dilakukan. Dalam studi ini, hipotesis yang diajukan, antara lain :

- H₁: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂: Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃: Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- H₄: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan yaitu melalui kuesioner, observasi serta wawancara. Didalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang dimana sampel jenuh ialah dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel. Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini yaitu 63 responden.

Hasil

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk membuat hipotesis tentang bagaimana lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	5.903	2.560		2.305	.025
	X1	.191	.074	.314	2.584	.012
	X2	.301	.140	.269	2.156	.035
	X3	.003	.071	.006	.049	.961

a. Dependent Variable: Y

Sumber: output Pengelolaan Data Spss V.27

Persamaan regresi berganda untuk penelitian ini, berdasarkan tabel 2, yaitu: Nilai konstanta 5,903, b₁ adalah 0,191, b₂ adalah 0,301, dan b₃ adalah 0,003, sehingga diperoleh persamaan linier berganda $Y=5,903+0,191+0,301+0,003+e$.

Persamaan regresi linier berganda ini dapat dijlaksanakan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) bernilai sebesar 5.903 (bernilai positif) artinya jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Kepuasan Kerja (X₂) dan pengembangan pada karir (X₃) sehingga diketahui sudah ada pengaruh Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 5,903 %
2. Koefisien pada regresi dalam lingkungan kerja secara fisik (X₁) adalah 0,191, yang merupakan nilai positif, yang artinya ialah jika variabel lingkungan kerja fisik (X₁) memiliki nilai, maka variabel tersebut akan kemudian dapat mempengaruhi setiap kinerja atas karyawan (Y) dengan nilai 0,191, atau 19,1 persen.
3. Ditemukan bahwa terdapat nilai koefisien regresi mengenai kepuasan kerja (X₂) 0,301 yang mana hal ini merupakan nilai yang positif karena dapat untuk menunjukkan atau memberikan penggambaran mengenai variabel kepuasan dalam pekerjaan (X₂) yang mana memiliki suatu nilai yang signifikan, maka adanya variabel tersebut dapat mempengaruhi setiap kepuasan dalam kinerja setiap karyawan (Y) akan mempengaruhi kinerja setiap karyawan (Y) dengan nilai 0,301, atau 30,1%.
4. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X₃) adalah 0,003, yang merupakan adanya nilai secara positif, dimana ini maksudnya adalah bahwa nilai variabel

Pengembangan Karir (X3) akan dapat memberikan suatu pengaruh atas setiap kinerja yang diberikan oleh karyawan (Y) yang besarnya yaitu 0,003, atau 0,03%.

Uji t (parsial) dimaksudkan untuk dapat mengetahui bagaimana setiap pengaruh akan variabel secara independen secara parsial pada variabel dependen

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.903	2.560		2.305	.025		
	.X1	.191	.074	.314	2.584	.012	.886	1.129
	.X2	.301	.140	.269	2.156	.035	.842	1.188
	.X3	.003	.071	.006	.049	.961	.927	1.079

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Pengelolaan Data Spss V.27

Adapun penentuan nilai ttabel dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k = 63 - 4 = 59$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai ttabel adalah 2,00100.

- 1) Diperoleh nilai (t_{hitung}) variabel Lingkungan Kerja Fisik yang diperoleh sebesar 2,584 > 2,001 (t_{tabel}) dengan tingkat signifikan yang besarnya yaitu 0,012 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja fisik yang mana memiliki suatu pengaruh dengan secara positif dan signifikan pada kinerja atas karyawan
- 2) Diperoleh nilai (t_{hitung}) variabel Kepuasan Kerja yang mana didapatkan besarnya pada 2,156 > 2,001 (t_{tabel}) dengan adanya tingkatan secara signifikan dengan sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 artinya kepuasan dalam pekerjaan memiliki adanya pengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan
- 3) Diperoleh nilai (t_{hitung}) variabel Pengembangan Karir yang mana didapatkan dengan besarnya 0,049 < 2,001 (t_{tabel}) dengan tingkat signifikan sebesar 0,961 lebih besar dari 0,05 artinya pengembangan karir tidak terdapat pengaruh antara variable.

Uji F (Simultan) yang mana dimaksudkan untuk dapat mengetahui mengenai variabel independen dapat secara bersamaan dapat kemudian mempengaruhi adanya variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.185	3	18.395	5.820	.001 ^b
	Residual	186.466	59	3.160		
	Total	241.651	62			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output Pengelolaan Data Spss V.27

Menghitung nilai F_{tabel} dengan beberapa ketentuan yaitu, ialah :

- $\alpha = 0,05$
- Degree Of Freedom (DF) : Pembilang $df = k$, jumlah variabel = 3
- Degree Of Freedom (DF) : Penyebut $df = n - k - 1 = 63 - 3 - 1 = 59$

Dengan ketentuan tersebut didapatkan nilai F_{tabel} yaitu 2,76. Berdasarkan hasil uji tersebut, uji F menunjukkan nilai F_{hitung} Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir sebesar 5.820 > F_{tabel} sebesar 2,76 dengan signifikan < 0,001^b yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dimana seluruh variabel bebas (adanya lingkungan dalam pekerjaan secara fisik, kepuasan dalam kerja serta pengembangan akan suatu karir) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

R-Square dan koefisien determinasi ditulis dalam tabel dengan secara Ringkas Model. Sementara untuk regresi linier berganda, R-Square yang sudah dilakukan penyesuaian dengan setiap jumlah didalam variabel yang mana dipergunakan dalam penelitian. Nilai R-Square atau disesuaikan R-Square dapat dianggap secara baik apabila diketahui ditemukan di atas 0,5 dikarenakan adanya nilai dari R-Square diketahui pada 0 dan 1.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	.189	1.778

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Pengelolaan Data Spss V.27

Dari tabel 4. diatas dapat dijelaskan *Adjust R Square* = 0,189 yang menjelaskan besarnya adanya pengaruh pada lingkungan dalam pekerjaan secara fisik serta adanya

kepuasan didalam melakukan tiap pekerjaan serta pengembangan atas karir pada adanya kinerja atas karyawan yang mana besarnya pada 18,9% serta diketahui sisanya yaitu besarnya 81,1% serta juga dipengaruhi pada variabel yang lain yang mana tidak diteliti seperti variabel Budaya Organisasi, Gaya dalam kepemimpinan, lingkungan dalam pekerjaan yang mana secara Non-Fisik dan variabel lainnya.

Diskusi

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa nilai (t_{hitung}) 2,584 > 2,001 (t_{tabel}) dengan tingkat signifikan sebesar $0.012 < 0,05$ artinya Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang mana secara positif dan juga signifikan pada kinerja atas karyawan.

Menurut (Sudaryo, 2018) menyebutkan bahwa adanya lingkungan dalam pekerjaan se cara fisik ialah suatu lingkungan yang mana setiap pegawainya turut untuk melakukan setiap pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari. Serta dimana adanya lingkungan pekerjaan secara fisik ini dapat dilakukan dengan cara yang baik untuk mendapatkan rasa aman dan nyaman pada setiap pegawai yang bekerja.

Hasil dair penelitian yang mana sebelumnya telah dilakukan dilakukan oleh (Elfida, 2023) dan (Riska, 2023) yang memberikan penjelasan yaitu adaya lingkungan dalam suatu pekerjaan secara fisik memiliki pengaruh yang positif dan juga secara signifikan pada adanya kinerja dari karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa nilai (t_{hitung}) 2,156 > 2,001 (t_{tabel}) dengan tingkat signifikan sebesar $0,035 <$ dari tingkat signifikansi alpha 0,05 artinya adanya usatu kepuasan atas kerja yang mana berpengaruh secara pisitif dan juga signifikan pada kinerja atas karyawan.

Menurut (M. Jex dalam Sinambela, 2021) memberikan definisi atas kepuasan kerja yaitu dimana ialah setiap perasaan senang atau positif pada setiap karyawan yang melakukan pekerjaan mereka dengan senang dan tanpa beban apapun serta dapat mencapai tujuan.

Hasil pada penelitian ini dengan sesuai berdasar pada hasil dari penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Irfan, 2024) dan (Natalia, 2021) yang mana memberikan suatu pernyataan bahwa adanya kepuasan atas pekerjaan memiliki pengaruh yang positif pada kinerja atas karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa nilai (t_{hitung}) 0,049 < 2,001 (t_{tabel}) dengan tingkat signifikan sebesar $0.961 >$ dari tingkat signifikansi alpha 0,05 artinya parsial pengembangan karir tidak diketahui tidak memiliki pengaruh pada kinerja atas karyawan.

Menurut (Walker dalam Sinambela, 2021) suatu karir dapat disangka menjadi suatu hal yang sangat penting dari pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan setiap orang dapat dengan mudah untuk meninggalkan pekerjaan yang merek alakukan apabila mereka merasa bahwa karir yang mereka jalankan tersebut tidak baik atau bahkan buruk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan (Noviyanti, 2019) dan (Ahmad, 2023) yang mana menyatakan bahwa adanya suatu pengembangan akan karir tidak memiliki suatu pengaruhnya pada kinerja atas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan

Berdasarkan uji F menunjukan F_{hitung} Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir sebesar 5,820 sedangkan F_{tabel} 2,76. dengan signifikansi 0.001^b lebh kecil dari 0,05 maka disimpul

bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dimana seluruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) memiliki suatu pengaruh secara positif dan juga signifikan pada variabel terikat (Y).

Adanya hal tersebut berarti bahwa lingkungan pada pekerjaan yang secara fisik, adanya kepuasan dalam pekerjaan serta pengembangan karir yang diketahui baik dilakukan akan dapat memiliki dampak pada kinerja atas karyawan. Dengan cara memenuhi kebutuhan setiap karyawan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

(Berliando, 2019) adanya kinerja ialah suatu hasil dari setiap pekerjaan yang ditentukan dan diketahui berdasar pada kualitas dan juga kuantitas pada adanya setiap pekerja mengenai setiap pencapaian yang mereka lakukan untuk dapat melaksanakan setiap tugasnya yang diberikan dan memiliki rasa tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh (Elfida, 2023), (Riska, 2023), (Irfan, 2024), (Noviyanti, 2019), (Ahmad, 2023) dan (Natalia, 2021) yang mana memberikan juga penjelasan mengenai lingkungan pekerjaan secara fisik serta adanya kepuasan didalam bekerja maupun pada pengembangan karir mereka yang mana secara bersama kemudian memberikan suatu pengaruh yang positif dan juga signifikan pada kinerja tiap karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil pada analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh pada lingkungan pekerjaan secara fisik,, kepuasan kerja dan juga pengembangan karir pada kinerja atas karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t yang mana menunjukkan bahwa adanya nilai koefisien sebesar 0,191, dan nilai thitung lebih besar dari t-tabel (2,584) yang diketahui lebih besar dari (2,001), dan nilai signifikan sebesar 0,012 kurang dari 0,05 . sehingga diketahui bahwa hasil yang didapat tersebut menunjukkan

bahwa adanya lingkungan pada pekerjaan secara fisik dapat memiliki pengaruh pada setiap kinerja yang diberikan oleh perusahaan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan.

2. Hasil uji t menunjukkan bahwa suatu nilai koefisien 0,301, dan nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,156 lebih besar dari 2,001), dan nilai signifikan 0,035 lebih rendah dari 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel Kepuasan dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja setiap karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan
3. Nilai koefisien yang diketahui besarnya 0,003, nilai thitung lebih besar dari t tabel (0,049 lebih besar dari 2,001), dan nilai signifikan sebesar 0,961 lebih besar dari 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa adanya kinerja pada karyawan yang ada di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan tidak dipengaruhi oleh variabel Pengembangan pada Karir.
4. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung (5,820) lebih besar dari Ftabel (2,76) dengan signifikansi 0,001b lebih kecil dari 0,05.

Daftar Pustaka

Journal Article

Ahda Safitri, T. W. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi "Y" (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan*

- Inovasi Universitas SAM Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 115-127.
- Elfida Rizqia Eltationa, T. A. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 13-26.
- Kosali, A. Y. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening. Jurnal Tirtayasa Ekonomika*, 114-147.
- Muslim Faizal, P. P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth. jurnal smart stembi*, 100-112.
- Natalia C. P. Paparang, W. A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Jurnal Universitas Sam Ratulangi (UNSRAT)*, 119-123.
- Ratnasari, N. R. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 48-55.
- Saputro, I. H. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi)*, 350-360.
- Setiawan, R. N. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dian Herbahal. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1231-1242.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Book**
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.