

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA KUPANG**

GARNET MARTEN EDON

21410025

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi

Guna Memenuhi Sebagian Dari

Persyaratan-Persyaratan Untuk Mencapai

Gelar Sarjan Ekonomi



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA

KUPANG

2025

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA KUPANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

GARNET MARTEN EDON

21410025



Menyetujui

Pembimbing 1

Pembimbing II


Jusuf Aboladaka, SE., MSi
NUPTK: 0438745646130082


Alya Elita Sjoen, SE., MM
NUPTK: 0463761662230172

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi



Hermyn B. Hina, SE., M.Si
NUPTK: 7857746647230152

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA

KUPANG

2025

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA KUPANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Garnet Marten Edon

21410025



Telah dipertahankan didepan dewan penguji

Pada tanggal : 28 November 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Penguji Utama	Dr. Damaris Y. Koli, SE., MP	
Penguji Anggota	Margarethy Rohanie Mbado, SE.,MM	
Penguji Anggota	Alya Elita Sjioen, SE., MM	
Penguji Anggota	Jusuf Aboladaka, SE., M.Si	

SKRIPSI INI TELAH DITERIMA SEBAGAI SALAH SATU PERSYARATAN UNTUK MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN



Dekan Fakultas Ekonomi

Hermyn B. Hana, SE., M.Si
NUPTK: 3857746647230152

Ketua Program Studi Manajemen

Maromi Merlin Mbate, SE., M.Sc
NUPTK: 1136754655230123

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA
KUPANG**

2025



UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Adisucipto, PO. Box. 147, Oesapa, Kupang, NTT-Indonesia, 85228
(0380) 881667, (0380) 881677,
ukawfe25@gmail.com, http://ukaw.ac.id

SURAT PERNYATAAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Garnet Marten Edon
NIM : 21410025
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul "**Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Walikota Kupang.**" yang diusulkan dalam skema penelitian Skripsi untuk Tahun Akademik 2025/2026 bersifat Original dan belum pernah diteliti oleh peneliti lain/peneliti sebelumnya.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan proses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Kupang, 27 Oktober 2025
Yang Menyatakan
Mahasiswa



Henny B. Hina, SE., M.Si
NIDPTK 7857746647230152



Garnet Marten Edon
NIM. 21410025



UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG
FAKULTAS EKONOMI
Jln. AdisuciptoTelp (0380) 881313 Oesapa – Kupang

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Jumat, Tanggal 28 November 2025 telah dilaksanakan Ujian Skripsi tingkat Sarjana (S1) atas nama:

Nama : Garnet Marten Edon
TTL : Uiasa, 19 Februari 2002
NIM : 21410025
Jurusan/Progdi : Manajemen
Judul : Analisis Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Walikota Kupang.
Pembimbing I : Jusuf Aboladaka, SE.,M.Si
Pembimbing II : Alya Elita Sjoen, SE.,MM

Dengan hasil sebagai berikut:

Nama Penguji	Status Penguji	Nilai Awal	Bobot	Nilai Akhir
Dr. Damaris Y. Koli, SE.,MP	Utama	75	X 40%	30
Margarethy R. Mbado, SE.,MM	Anggota	75	X 20%	15
Jusuf Aboladaka, SE.,M.Si	Anggota	78	X 20%	15,6
Alya E. Sjoen, SE.,MM	Anggota	78	X 20%	15,6
Total Nilai Yang Diperoleh: 76,2				
Nilai Aksara: A- (Memuaskan)				

Kupang, 28 November 2025

Dekan Fakultas Ekonomi – UKAW



Herny B. Hina, SE., M.Si
NUPTK. 7857746647230152

MOTTO

***“Sebab Rancangan-ku Bukanlah Rancanganmu, Dan Jalanmu Bukanlah Jalan-ku,
Demikian Firman Tuhan”***

(Yesaya 55:8)

PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatNya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus yang selalu menolong dan menuntun saya dalam setiap proses selama mengerjakan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
2. Untuk kedua orang tua yang terkasih dan tercinta Bapak Iknas Verdi Edon dan Ibu Nurance Katu. Terima kasih atas kasih sayang yang tak terbatas, terima kasih atas doa yang selalu mengiringi langkah saya dan terima kasih atas pengorbanan, kerja keras, untuk mendukung saya dalam penyusunan skripsi.
3. Terimakasih Untuk (Almarhum) tercinta Opa Otniel Edon Dan Oma Sarlota Dano, yang telah mendukung dan memotivasi saya dalam penyusunan skripsi.
4. Terima kasih untuk Te'o Lany Edon, Kakak Ferayeti Edon, Kakak Yoyada Edon, Ma Linda Nalle, Dan Kakak Andi Laikany, yang telah mendukung saya dalam penyusunan skripsi.
5. Terima kasih untuk Kakak Yamal Laitera, Kakak Lili Otemusu, Kakak Deni Nay, Oma Telda, Opa Opi nay, yang telah memotivasikan saya dalam penyusunan skripsi.
6. Pak Jusuf Aboladaka, SE., Msi selaku pembimbing I yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun penulisan skripsi dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi.
7. Ibu Alya Elita Sjioen, SE., MM selaku dosen penasehat akademik dan juga pembimbing II, yang berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Damaris Y. Koli, SE., MP selaku dosen penguji utama, yang berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
9. Ibu Margarethy Rohanie Mbado. SE., MM selaku penguji anggota, yang berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.

10. Teman- teman seperjuangan kelas A Manajemen angkatan 2021 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang selalu membantu penulis dengan caranya masing-masing, kiranya budi baik yang telah diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini mendapatkan berkat dari Tuhan Yang Maha Esa.
11. Untuk almamater tercinta Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
12. Untuk pihak Kantor Walikota Kupang yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penelitian ini berlangsung.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan petunjuknya dalam menyelesaikan penulisan skripsi berjudul **“Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Walikota Kupang”**

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

Penulis menyadari bahwa dalam mencapai suatu tujuan tidak terlepas dari tantangan dan hambatan. Menyadari keterbatasan penulis, maka pada kesempatan ini perkenankan penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Godlief F. Neonufa, MT selaku Rektor Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
2. Ibu Hermyn B. Hina, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak Drs. Robert Alex Serang, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi
4. Ibu Maromi Merlin Mbate, SE., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen yang berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
5. Pak Jusuf Aboladaka, SE., Msi selaku pembimbing I yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun penulisan skripsi dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi
6. Ibu Alya Elita Sjoen, SE., MM selaku dosen penasehat akademik dan juga pembimbing II, yang berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Bapak/Ibu dosen program studi manajemen yang telah memberikan ilmu dan motivasi untuk menjadi anak yang berhasil.
8. Seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomi yang membantu dalam pengurusan berkas dan surat-surat yang diperlukan.
9. Untuk almamater tercinta Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

Kupang, Oktober 2025

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	
PENGESAHAN SKRIPSI.....	I
MOTTO	II
PERSEMBAHAN.....	III
KATA PENGANTAR.....	IV
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
ABSTRAK.....	XV
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Persoalan Masalah	8
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Kepuasan Kerja Pegawai	10
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja Pegawai	12
2.1.3 Dampak Kepuasan Kerja.....	13
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.5 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.2 Pengembangan Karir.....	17

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	17
2.2.2 Indikator Pengembangan Karir.....	19
2.2.3 Jenis-Jenis Pengembangan karir	19
2.2.4 Manfaat Pengembangan Karir	20
2.3 Lingkungan Kerja.....	22
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	22
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	23
2.3.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	24
2.3.5 Manfaat Lingkungan Kerja	25
2.4 Konsep Penelitian.....	26
2.4.1 Definisi Konsep.....	26
2.4.2 Kerangka Dasar Pemikiran Dan Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Populasi Dan Sampel Penelitian	29
3.1.1 Populasi	29
3.1.2 Sampel.....	29
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3 Konsep Indikator Empirik Skala Pengukuran Konsep.....	31
3.4 Teknik Analisis Data.....	32
3.4.1 Analisis Pendahuluan.....	32
3.4.2 Analisis Lanjutan.....	32
3.4.3 Regresi Linear Berganda.....	32
3.4.4 Uji Parsiel (Uji t).....	33
3.4.5 Uji Simultan (Uji f).....	33

3.4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	34
BAB IV ANALISIS DAN BAHASAN HASIL ANALISIS	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Berdirinya Kantor Walikota Kupang.....	36
4.1.2 Logo Kantor Walikota Kupang.....	38
4.1.3 Visi dan Misi Kantor Walikota Kupang.....	39
4.1.4 Moto Kantor Walikota Kupang.....	40
4.1.5 Jenis-Jenis Pelayanan Di Kantor Walikota Kupang	41
4.1.6 Karakteristik Responden	42
4.1.6.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.1.6.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
4.2 Analisis Pendahuluan.....	43
4.2.1 Kepuasan Kerja	44
4.2.2 Pengembangan Karir	47
4.2.3 Lingkungan Kerja.....	49
4.3 Analisis Lanjutan	51
4.3.1 Hasil Uji (t).....	53
4.3.1.1 Uji Hipotesis 1.....	53
4.3.1.2 Uji Hipotesis 2.....	54
4.3.2 Hasil Uji F.....	55
4.3.3 Uji Koefisien Determina (R^2).....	55
4.4 Bahas Hasil Analisis	55
4.4.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan	

Kerja.....	56
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	57
BAB V KESIMPULAN.....	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Implikasi.....	60
5.2.1 Implikasi Teoritis.....	60
5.2.2 Implikasi Terapan.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	6
Tabel 1.1	7
Tabel 3.1 Konsep Indikator Empirik.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	43
Tabel 4.3 Jawaban Responden.....	45
Tabel 4.4 Jawaban Responden.....	47
Tabel 4.5 Jawaban Responden.....	49
Tabel 4.6 Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Logo Kantor Walikota Kupang	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	67
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	72
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	75
Lampiran 4 Surat Pra Penelitian.....	76
Lampiran 5 Surat Ijin Penelitian	77
Lampiran 6 Surat Selesai Penelitian.....	78
Lampiran 7 Kartu Konsul Pembimbing 1.....	79
Lampiran 8 Kartu Konsul Pembimbing 2.....	80

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA KUPANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas pengelolaan tenaga kerja, mulai dari pengadaan hingga pelepasan pegawai, demi tercapainya tujuan organisasi, individu, masyarakat, dan pemerintah (Sihotong dalam Sinambela, 2021; Flippo dalam Hasibuan, 2020). Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur sentral dalam organisasi, karena kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan SDM yang berkinerja tinggi (Tangkilisan dalam Dhalan et al., 2017; Yohanson et al., 2021). Dalam pelaksanaannya, MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan pengembangan karir pegawai sebagai bentuk motivasi kerja. Pengembangan karir merupakan proses pribadi yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan profesional tertentu, seperti peningkatan status, pendapatan, atau jabatan (Baroro, 2016). Proses ini penting dalam mendukung efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM. Sementara itu, lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, dan loyalitas pegawai (Darmandi, 2020). Kedua faktor tersebut berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja, yang didefinisikan sebagai sikap emosional positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja (Atmaja, 2022). Kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menilai kesejahteraan pegawai dan kinerja organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu mendorong peningkatan produktivitas, kedisiplinan, dan semangat kerja, serta menurunkan tingkat pengunduran diri pegawai. Oleh karena itu, organisasi pemerintahan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, khususnya pengembangan karir dan lingkungan kerja, guna menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan institusi secara berkelanjutan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencerminkan penilaian positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari pengalaman dan persepsi terhadap berbagai aspek kerja (Santi, 2024). Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang bersifat pribadi seperti usia, pendidikan, dan pengalaman kerja, maupun faktor pekerjaan seperti jenis tugas, keterampilan yang dibutuhkan, tanggung jawab, dan status jabatan. Selain itu, aspek

manajerial seperti gaji, lingkungan kerja, tunjangan, keamanan, dan peluang promosi turut berperan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai (Tirta & Endrika, 2020). Kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas, sehingga penting bagi manajer untuk memahami dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung (Wibowo, 2013). Menurut Hamali (2016), kepuasan kerja muncul dari kesesuaian antara penghargaan yang diterima dan yang diharapkan oleh pegawai. Hasibuan (2017) menambahkan bahwa kepuasan kerja tercermin melalui semangat kerja, ketaatan, dan hasil kerja yang dicapai. Girmet (1996) mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kesempatan untuk berkembang, keamanan kerja, pengawasan, kondisi kerja, komunikasi, dan fasilitas yang tersedia.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Karir sering diasosiasikan dengan kemajuan dalam organisasi dan mencerminkan perjalanan profesional seseorang melalui berbagai posisi dan pengalaman kerja (Noe et al., 2010; Rivai, 2009). Pengembangan karir didefinisikan sebagai proses peningkatan status dan kompetensi pegawai dalam jalur karir yang telah dirancang oleh organisasi (Nursaumi & Sunarya, 2022; Mariana et al., 2023; Zahari, 2024). Proses ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Hamali (2016), pengembangan karir merupakan usaha formal dan berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan kemampuan individu untuk mencapai kepuasan kerja.

Selain pengembangan karir, lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan psikologis yang ada di sekitar tempat kerja, termasuk sarana dan prasarana yang digunakan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya (Indiyati et al., 2018). Lingkungan kerja yang baik dapat memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung, serta berdampak besar terhadap kinerja dan kenyamanan kerja (Sunarno, 2021). Dengan demikian, kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara pengembangan karir, lingkungan kerja, dan berbagai faktor lainnya. Pemahaman yang mendalam terhadap hubungan ini menjadi penting bagi organisasi dalam menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini melibatkan 129 pegawai Kantor Wali Kota Kupang dengan sampel 70 responden melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala 1–10 dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Nilai R^2 menegaskan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan rata-rata indeks 83,3%. Indikator utama meliputi sistem penghargaan (82,85%), dukungan atasan (86,42%), dan fasilitas kerja (80,63%). Pada aspek pengembangan karir, rata-rata indeks mencapai 87,34% (kategori sangat baik), dengan peluang promosi jabatan tertinggi (94,05%). Sementara itu, lingkungan kerja memperoleh rata-rata 83,24%, mencerminkan penilaian positif terhadap kenyamanan fisik, hubungan sosial, kebebasan berpendapat, dan rasa aman.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,537 + 0,653X_1 + 0,193X_2$, dengan uji t menunjukkan pengembangan karir ($t = 8,128$) dan lingkungan kerja ($t = 4,041$) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji F ($80,163 > 3,13$; sig. $0,000 < 0,05$) menegaskan pengaruh simultan kedua variabel. Nilai $R^2 = 0,696$ menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja menjelaskan 69,6% variasi kepuasan kerja, sedangkan 30,4% dipengaruhi faktor lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya bekerja, tetapi juga mengalami pertumbuhan profesional dalam peran mereka. Tingkat kepuasan kerja berada pada kategori tinggi dengan rata-rata indeks 83,3%, didorong oleh hubungan antarpegawai, sistem penghargaan, dan suasana kerja yang mendukung. Kedekatan nilai antara pengembangan karir dan kepuasan kerja menegaskan hubungan erat, di mana peluang berkembang meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan pegawai. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan rata-rata indeks 177,85% yang menunjukkan kondisi sangat kondusif. Faktor fisik seperti kebersihan dan fasilitas, serta faktor psikologis seperti hubungan sosial, dukungan atasan, dan budaya kerja sehat, berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.

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