

DAFTAR PUSTAKA

Sumber dari Artikel

- 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.
- Armiaty, Rina., Z. A. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI FRONTLINER, (Studi pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 2(2), 213–236.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Astrika, C., Zufadil, 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.
- Lagonah, S., Pio, R., & Kaunang, M. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Manado. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1689–1699.
- Maylinda, N. H. (2018). *PENGARUH IN STORE PROMOTION, STORE ATMOSPHERE, DAN EMOSI POSITIF TERHADAP IMPULSE BUYING PADA KONSUMEN ROBINSON DEPARTEMENT STORE MAL CIPUTRA SEMARANG* (Doctoral dissertation, Faculty of Social and Political Sciences).

- Muhlis, M. (2018). Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45.
- 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.).
- Riani, N. L. T dan Putra, M. S. (2017). KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Bisnis pariwisata yang ada di Bali sangatlah menjanjikan , sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan. *E-Jurnal Manajemen*, 6(11), 5970–5998.
- 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).
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28.
- 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 Semarang*, 1(1), 66–82.
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Xvi Ambon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3718–3727.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Syaputra, S. (2017). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- 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.

.Sumber dari Buku

- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cet. 5. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Juliandi, A., Irfan dan Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*, Cetakan Pertama. Medan : UMSU PRESS.
- Larassati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet 1. Yogyakarta : Deepublish.
- Marjuni, Sukmawati. 2015. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1)*. Makassar. CV. SAH MEDIA

- Notoatmojo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cet. 4. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P., Sinambela, Sarton. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja, Cet. 1. Depok: Rajawali Pers
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono .(2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung : Alfabeta.

Sumber dari Internet

- <https://www.idnfinancials.com/id/rals/pt-ramayana-lestari-sentosa-tbk>. Diakses pada 5 November 2020
- <https://www.idnfinancials.com/id/news/36107/ramayana-profit-declines-yoy>. Diakses pada 12 November 2020
- <https://yonulis.com/2020/10/13/pandemi-di-ramayana-berujung-pemutusan-hubungan-kerja/>. Diakses pada 12 November 2020
- <https://cdn.indonesiainvestments.com/bedrijfsprofiel/428/Ramayana-Lestari-Sentosa-Annual-Report-2015-Company-Profile-Indonesia-Investments.pdf>. Dakses pada 19 februari 2021 12:22

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Izin Penelitian



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>


Nomor : 200627 /01/FEB/XI /2020
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Pimpinan
PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo
Pertokoan Taman Jl. Letjend Sutoyo, Bungurasih, Waru, Sidoarjo
di -
Sidoarjo

Sesuai kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, maka mahasiswa wajib menulis Skripsi/Tugas Akhir dalam bentuk Laporan Penelitian dan Artikel Ilmiah Berkaitan dengan hal tersebut mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami yang tersebut dibawah ini :

Nama : Rizky Mustika Sari
NIM : 171500178
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Sales Promotion Girl (SPG) pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.

Demikian atas perkenan serta kebijaksanaan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Sidjaya, 09 November 2020

Dr. E. Teguh Purwanto M.M.
NIP. 19601222.199003.1001

Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian



PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk.
Komplek Pertokoan Bungurasih
Jl. Letjen Sutoyo, Waru-Sidoarjo
Telp. 031. 8546364

Kepada Yth
Bapak/Ibu
DEKAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
Di Surabaya

Hal : Pemberitahuan

Dengan Hormat,
Dengan ini kami dari PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih memberitahukan bahwa kami telah menerima Mahasiswi dari UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA Surabaya :

Nama : Rizky Mustika Sari
Nim : 171500178
Alamat : Jalan Dukuh Menanggal Gg V-B, Gayungan Surabaya
No. Telp : 081265559415

Untuk melakukan penelitian guna melengkapi tugas akhir (skripsi).
Demikian pemberitahuan dari kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Bungurasih, 20 Nopember 2020
Hormat kami,

Mengejahui


Irin Lestariingsih
SDM


Kurnianto
Store Manager



Lampiran 3. Berita Acara Bimbingan Skripsi



**UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI BISNIS**

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama	: RIZKY MUSTIKA SARI
Prodi / NIM	: 171 500178
Judul Skripsi	: Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan Loyalitas Kerja Sales Terhadap Keputusan Kerja Promotion Girl (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurarah Sidoarjo
Dosen Pembimbing	: Ketut Surabagiarta, Drs., M.Pd., M.H. Suharyanto, Drs., MM / Drs. Ketut Surabagiarta, SE, MM
Periode Kepembimbingan	: 20 Oktober 2020 s/d 25 Maret 2021

URAIAN KEGIATAN KEPEMBIMBINGAN :

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KET.	TANDA TANGAN
1	2/10/20	Review Pembacaan	oke	[Signature]
2	11/10/20	Revisi	okey	[Signature]
3	11/10/20	Revisi	okey	[Signature]
4	11/10/20	Revisi	okey	[Signature]
5	17/11/20	Revisi	okey	[Signature]
6	17/11/20	Revisi	okey	[Signature]
7	11/12/20	Revisi	okey	[Signature]
8	11/12/20	Revisi	okey	[Signature]

Bimbingan selesai pada tanggal :

Dosen Pembimbing,

[Signature]



Mahasiswa,

[Signature]
Rizky Mustika Sari.



KARTU PERPANJANGAN BIMBINGAN SKRIPSI

Nama	: RIZKY MUSTIKA SARI
Prodi / NIM	: Manajemen / 171500198
Judul Skripsi	: Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Keuasan kerja Sales Promotions Girl (SPG) PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo
Dosen Pembimbing	: Drs. I Ketut Sura bagiartha, SE, MM. Drs. Suharyanto, M.M.
Periode Kepembimbingan	: 26 Maret s.d 27 Juni 2021

URAIAN KEGIATAN KEPEMBIMBINGAN :

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KET.	TANDA TANGAN
9	15-4-21	Bab 1 des 1	selesai	[Signature]
10	27-4-21	Bab 2 des 1	selesai	[Signature]
11	2-5-21	Artikel	selesai	[Signature]
12	14-5-21	Artikel	selesai	[Signature]

Bimbingan selesai pada tanggal :
Dosen Pembimbing

[Signature]
I Ketut Sura bagiartha

Mahasiswa

[Signature]
Rizky Mustika S.

Lampiran 4. Berita Acara Ujian Proposal

BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari Senin tanggal 01 Februari 2021 melalui *google meet* telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi Semester Ganjil Tahun Akademik 2020/2021.

Nama Mahasiswa	:	Rizky Mustika Sari
NIM	:	171500178
Program Studi	:	Manajemen
Judul Proposal	:	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja <i>Sales Promotion Girl (SPG)</i> Pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo

Dihadiri oleh :

No	NIM	Nama Mahasiswa	Absensi Kehadiran
1	171600122	Qurrotu Aini Nada	01/02/21 10.27
2	171500106	Alfi Syahrin	01/02/21 10.38
3	181500257	Yulia Indzar Haq	01/02/21 10.30
4	181500104	Mawaddataw Warohmah	01/02/21 10.30
5	171500231	Alivia Nur Hasana	01/02/21 10.36
6	171500233	Mardian Pratika Wibowo	01/02/21 10.37
7	171500076	Yulianti Fincha Seroja	01/02/21 10.38
8	171500200	Putri Dwi Susanti	01/02/21 10.38
9	181500242	Ivo Basitu Rayyan	01/02/21 10.38
10	191500052	Reza Ayu Wulandari	01/02/21 10.38











11	191600160	Arif Maulana Susanto	01/02/21 10.39
12	171500173	Aisyatun Nahdhiyah	01/02/21 10.39
13	171500016	Afiani Puji Rahayu	01/02/21 10.41
14	171500093	Devi Retno Yulinarsari	01/02/21 10.45
15	171500181	Wahyu Priyanto	01/02/21 10.47
16	171500154	Ririn Syfinah	01/02/21 10.48
17	171500134	Siti Sarifah	01/02/21 10.52
18	161500158	Wulan Nady Atika Sari	01/02/21 10.58
19	171500241	Firda Eka Maudina	01/02/21 11.03
20	171500010	Deslaidy Dwi Sisbi Susanto	01/02/21 11.13
21	171300001	Anggi Ayu Pradita	01/02/21 11.18
22	171500163	Putra Pratama Dewantara Ashari	01/02/21 11.20
23	171500148	Moch. Ma'arif Andri Yanto	01/02/21 11.21
24	191500039	Ayu Dyah Ramadhani	01/02/21 11.26
25	171500100	Ade Radita Sari	01/02/21 11.33
26	171600153	Vinsensa Gerosa Calon	01/02/21 12.20
27	171500244	Lailia Murti Firdaus	01/02/21 12.52
28	181500160	Novan Pratama	01/02/21 13.28
29	191500146	M Nur Hafid Kowi	01/02/21 13.49
30	171500085	Martha Wahyu Fitri A	01/02/21 14.58

Surabaya, 01 Februari 2021

Penguji : Evita Purnaningrum ()
Pembimbing : Drs. I Ketut Surabagiarta, S.E., M.M ()
Drs. Suharyanto, M.M ()

Lampiran 5. Berita Acara Bimbingan Revisi Skripsi

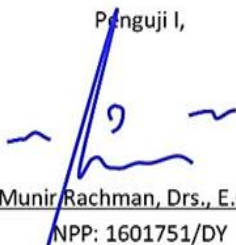
Nama	:	Rizky Mustika Sari
NIM/Program Studi		171500178 / Manajemen
Judul Skripsi		Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja <i>Sales Proomotion Girl</i> (SPG) Pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk BungurasihSidoarjo
Tanggal Ujian Skripsi		4 Juli 2021
Penguji		1. Moch. Munir Rachman, Drs., E.C., M.Si., Dr 2. Sutarna Wisnu Dyatmika, S.E., M.M.

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji	
			I	II
1.	12 Juli 2021	Perbaiki kerangka konseptual		
		Perbaiki distribusi frekuensi , dijelaskan setiap item pada setiap indikator		
2.	12 Juli 2021	Perbaiki uji validitas dengan di uji setiap item instrumen pada setiap indikator penelitian		
3.	12 Juli 2021	Perbaiki uji reliabilitas dengan di uji setiap Perbaiki uji validitas dengan di uji setiap item instrumen pada setiap indikator penelitian		
4.	12 Juli 2021	Penulisan Judulnya masih salah		
5.	12 Juli 2021	Latar belakang diperbaiki, jangan asal mendefinisikan tetapi buat		

		dengan alur cerita yang baik sehingga bisa menggambarkan penelitian mu		
6.	12 Juli 2021	Penelitian terdahulu dipersingkat		
7.	12 Juli 2021	Landasan teori kurang secara umum ke spesifik		
8.	12 Juli 2021	Daftar pustaka sudah baik karena menggunakan manajemen referensi data namun tampilannya perlu diperbaiki		

Surabaya, 4 Juli 2021

Penguji I,



Moch. Munir Rachman, Drs., E.C., M.Si., Dr
NPP: 1601751/DY

Penguji II,



Sutarna Wisnu Dyatmika, S.E., M.M.
NPP. 1507732/DY

Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Saya Rizky Mustika Sari ingin meminta izin dan memohon dengan hormat karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo untuk kesediaannya mengisi kuesioner dibawah ini untuk memenuhi syarat dari tugas akhir skripsi di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Berikut ini kuesioner yang berkaitan dengan penelitian saya, dengan judul :

**“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA
dan LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN SALES PROMOTION GIRL (SPG) PADA PT
RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk BUNGURASIH
SIDOARJO”**

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama:
2. Umur:
3. Pendidikan Terakhir (*lingkari yang sesuai) :
A. SMA/Sederajat B. Akademi/Sederajat C. S1/S2
4. Lama Bekerja:

KETERANGAN

SS= Sangat Setuju

TS= Tidak Setuju

S= Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Ibu/Saudari karyawan SPG di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dibawah ini.

2. Berikan jawaban dengan menandai salah satu pernyataan dibawah ini dengan tanda centang (√).
3. Isilah sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Pengembangan Karir (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	A. Prestasi Kerja				
1.	Prestasi kerja yang dicapai dapat meningkatkan kepuasan kerja				
2.	Prestasi kerja dapat mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja				
3.	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir				
	B. Exposur (pengenalan pada pihak lain)				
4.	Pengenalan pada pihak lain dapat membantu dalam proses jenjang karir				
5.	Perusahaan mengadakan bimbingan karir terhadap karyawan				
6.	Karyawan yang baik dalam bekerja lebih prioritas mendapat promosi				
	C. Kesetiaan pada Organisasi				
7.	Kepuasan kerja dapat menimbulkan kesetiaan terhadap organisasi				
8.	Terdapat kesetiaan pada organisasi karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan				
9.	Kesetiaan kepada organisasi dapat menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir				
	D. Kesempatan untuk tumbuh				

10.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk tumbuh dengan cara mengembangkan kemampuan yang dimiliki				
11.	Pengembangan karir karyawan berdasarkan masa kerja sesuai dengan peraturan perusahaan				
12.	Perusahaan memberikan informasi tentang berbagai kesempatan atau peluang tentang promosi yang diberikan				
	E. Dukungan Manajemen				
13.	Terdapat komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan				
14.	Atasan memberikan dukungan atau koreksi kepada bawahan dalam bekerja				
15.	Atasan memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir karyawan				

Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	A. Kinerja				
16.	Pemberian motivasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan				
17.	Menikmati atau menyenangi pekerjaan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja				
18.	Merasa belum puas dengan hasil kerja sehingga harus dapat meningkatkannya				
	B. Penghargaan				

19.	Penghargaan dari perusahaan diperlukan untuk mencapai kepuasan kerja dan sebagai motivasi karyawan				
20.	Atasan mendengarkan keluhan dengan baik dan berusaha memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi karyawan				
21.	Mendapat pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang dilaksanakan				
	C. Tantangan				
22.	Tantangan yang sedang dialami saat ini dapat menjadi motivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih baik				
23.	Tantangan pekerjaan dapat menimbulkan kepuasan saat telah tercapai hasil kerjanya				
24.	Semangat untuk membuat target yang jelas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan				
	D. Tanggung jawab				
25.	Berusaha dengan keras dalam menyelesaikan tanggung jawab dari pekerjaan				
26.	Siap menerima resiko atas tindakan yang diambil berhubungan dengan pekerjaan				
27.	Mempunyai dorongan yang kuat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan				
	E. Pengembangan				
28.	Perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan diri atau berapresiasi dalam melaksanakan pekerjaan				

29.	Pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan melalui pelatihan dapat mendorong dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
30.	Memiliki kecakapan yang dapat diandalkan				
	F. Keterlibatan				
31.	Merasa senang saat melakukan pekerjaan dengan rekan kerja				
32.	Bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan				
33.	Membangun komunikasi dengan rekan kerja yang baik				
	G. Kesempatan				
34.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan				
35.	Perusahaan akan mendorong dan mendukung setiap karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan				
36.	Mendapat umpan balik dari hasil pekerjaan yang telah diberikan				

Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	A. Penerangan				
37.	Penerangan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang				

	membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan				
38.	Penerangan yang dalam lingkungan kerja sudah baik dan memadai				
39.	Mempunyai dorongan yang kuat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan				
	B. Kebisingan				
40.	Merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja, misalkan pemilihan musik yang diputar ditempat kerja yang cukup keras				
41.	Sulit berkomunikasi jika lingkungan kerja dalam kondisi bising				
42.	Mempunyai dorongan yang kuat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan				
	C. Suhu Udara				
43.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memenuhi standar sehingga menimbulkan rasa nyaman				
44.	Suhu ruangan yang baik dari AC dapat membantu melaksanakan tugas dengan baik				
45.	Kualitas udara disekitar tempat kerja yang baik dapat membuat karyawan nyaman dan sehat				
	D. Ruang gerak yang diperlukan				
46.	Tata letak lingkungan kerja memberi kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan				

47.	Tata letak setiap barang di sekitar lingkungan kerja membuat karyawan merasa nyaman dengan ruang gerak yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan				
48.	Tata letak setiap produk tertata dengan baik sehingga memudahkan dan membantu dalam pelaksanaan pekerjaan				
	E. Pewarnaan				
49.	Warna yang digunakan pada dinding dan atap membuat dapat memberikan rasa nyaman				
50.	Pemilihan warna disekitar lingkungan kerja dapat membantu dalam melaksanakan tugas				
51.	Warna dinding mendukung keadaan pikiran untuk bekerja				
	F. Keamanan				
52.	Keamanan dilingkungan kerja sangat penting untuk memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja				
53.	Kemanan yang ada di tempat kerja sudah baik dan memadai				
54.	Tempat kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan				

Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	A. Pekerjaan				

55.	Merasa puas dengan pekerjaan sejalan dengan waktu yang terus berputar				
56.	Menikmati pekerjaan karena cukup menarik sehingga tidak merasa bosan				
57.	Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki				
	B. Pengawasan				
58.	Pengawasan oleh atasan dilakukan dengan santai sehingga karyawan tidak merasa tertekan				
59.	Pengawasan dilakukan untuk memantau beban kerja yang diberikan kepada karyawan, sehingga pihak atasan dapat memberikan solusi apabila beban kerja belum selesai				
60.	Pengawasan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan				
	C. Upah				
61.	Upah yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku secara umum				
62.	Upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehingga timbul kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan				
63.	Upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan				
	D. Promosi				
64.	Penilaian kerja merupakan salah satu cara untuk melakukan promosi				

65.	Promosi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan				
66.	Senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan				
	E. Rekan Kerja				
67.	Komunikasi yang baik dengan rekan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja				
68.	Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan				
69.	Senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja harmonis satu dengan lainnya				

Lampiran 8. Output SPSS

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Indikator Prestasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Prestasi kerja yang dicapai dapat meningkatkan kepuasan kerja	6.9600	.733	.667	.619
Prestasi kerja dapat mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja	6.9800	.755	.629	.662
Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir	7.0600	.833	.521	.780

Indikator Exposur (pengenalan pada pihak lain)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengenalan pada pihak lain dapat membantu dalam proses jenjang karir	6.7600	.758	.464	.733
Perusahaan mengadakan bimbingan karir terhadap karyawan	6.8000	.735	.521	.667
Karyawan yang baik dalam bekerja lebih prioritas mendapat promosi	6.7600	.635	.662	.488

Indikator Kesetiaan Pada Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan kerja dapat menimbulkan kesetiaan terhadap organisasi	6.5600	.578	.661	.395
Terdapat kesetiaan pada organisasi karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan	6.6800	.630	.525	.570
Kesetiaan kepada organisasi dapat menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir	6.4400	.700	.355	.788

Indikator Kesempatan Untuk Tumbuh

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk tumbuh dengan cara mengembangkan kemampuan yang dimiliki	6.4400	.700	.658	.788
Pengembangan karir karyawan berdasarkan masa kerja sesuai dengan peraturan perusahaan	6.5200	.663	.814	.631
Perusahaan memberikan informasi tentang berbagai kesempatan atau peluang tentang promosi yang diberikan	6.6400	.766	.592	.849

Indikator dukungan Manajemen

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Terdapat komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan	6.9600	.733	.661	.619
Atasan memberikan dukungan atau koreksi kepada bawahan dalam bekerja	7.0200	.755	.635	.649
Atasan memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir karyawan	6.9400	.833	.512	.784

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X2)
Indikator Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pemberian motivasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan	6.8400	.709	.748	.680
Menikmati atau menyenangi pekerjaan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja	6.8600	.694	.768	.658
Merasa belum puas dengan hasil kerja sehingga harus dapat meningkatkannya	7.1000	.908	.532	.888

Indikator Penghargaan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penghargaan dari perusahaan diperlukan untuk mencapai kepuasan kerja dan sebagai motivasi karyawan	6.8000	.612	.707	.571
Atasan mendengarkan keluhan dengan baik dan berusaha memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi karyawan	6.8000	.612	.707	.571
Mendapat pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang dilaksanakan	7.1200	.883	.431	.861

Indikator Tantangan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tantangan yang sedang dialami saat ini dapat menjadi motivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih baik	6.6400	.725	.485	.664
Tantangan pekerjaan dapat menimbulkan kepuasan saat telah tercapai hasil kerjanya	6.5800	.698	.569	.562
Semangat untuk membuat target yang jelas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	6.6200	.689	.521	.620

Indikator Tanggung Jawab

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Berusaha dengan keras dalam menyelesaikan tanggung jawab dari pekerjaan	6.8200	.640	.430	.602
Siap menerima resiko atas tindakan yang diambil berhubungan dengan pekerjaan	6.9000	.663	.469	.551
Mempunyai dorongan yang kuat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	6.6000	.571	.495	.511

Indikator Pengembangan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan diri atau berapresiasi dalam melaksanakan pekerjaan	6.8600	.613	.728	.480
Pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan melalui pelatihan dapat mendorong dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	6.8600	.735	.622	.622
Memiliki kecakapan yang dapat diandalkan	6.6000	.816	.414	.850

Indikator Keterlibatan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Merasa senang saat melakukan pekerjaan dengan rekan kerja	6.5400	.784	.609	.583
Bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	6.5600	.537	.653	.495
Membangun komunikasi dengan rekan kerja yang baik	6.4200	.820	.417	.777

Indikator Kesempatan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	6.6200	.730	.529	.474
Perusahaan akan mendorong dan mendukung setiap karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan	6.5800	.616	.403	.652
Mendapat umpan balik dari hasil pekerjaan yang telah diberikan	6.5200	.704	.466	.538

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3) Indikator Penerangan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penerangan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan	6.6400	.562	.647	.509
Penerangan yang ada dalam lingkungan kerja sudah baik dan memadai	6.9400	.874	.346	.841
Mempunyai dorongan yang kuat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	6.5800	.534	.691	.446

Indikator Kebisingan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja, misalkan pemilihan musik yang diputar ditempat kerja yang cukup keras	6.7000	.827	.412	.691
Sulit berkomunikasi jika lingkungan kerja dalam kondisi bising	6.6200	.649	.559	.503
Mempunyai dorongan yang kuat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	6.3200	.712	.527	.550

Indikator Suhu Udara

Item-Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale	Corrected	Cronbach's	
	Mean if	Item	Item-Total	Alpha if
	Item Deleted	Variance if	Correlation	Item Deleted
Tata letak lingkungan kerja memberi kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan	6.6800	.793	.732	.743
Tata letak setiap barang di sekitar lingkungan kerja membuat karyawan merasa nyaman dengan ruang gerak yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan	6.6000	.653	.768	.698
Tata letak setiap produk tertata dengan baik sehingga memudahkan dan membantu dalam pelaksanaan pekerjaan	6.6000	.816	.604	.858

Indikator Ruang Gerak yang Diperlukan

Indikator Pewarnaan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Warna yang digunakan pada dinding dan atap membuat dapat memberikan rasa nyaman	6.6200	.689	.691	.502
Pemilihan warna disekitar lingkungan kerja dapat membantu dalam melaksanakan tugas	6.6800	.793	.580	.640
Warna dinding mendukung keadaan pikiran untuk bekerja	6.6200	.730	.448	.809

Indikator Keamanan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keamanan dilingkungan kerja sangat penting untuk memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja	6.8000	.735	.801	.676
Kemaman yang ada di tempat kerja sudah baik dan memadai	6.9400	.874	.634	.841
Tempat kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan	6.8600	.817	.679	.800

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Indikator Pekerjaan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Merasa puas dengan pekerjaan sejalan dengan waktu yang terus berputar	6.8400	.749	.728	.708
Menikmati pekerjaan karena cukup menarik sehingga tidak merasa bosan	6.8200	.763	.687	.749
Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	6.6600	.760	.626	.812

Indikator Pengawasan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan oleh atasan dilakukan dengan santai sehingga karyawan tidak merasa tertekan	6.6600	.719	.582	.790
Pengawasan dilakukan untuk memantau beban kerja yang diberikan kepada karyawan, sehingga pihak atasan dapat memberikan solusi apabila beban kerja belum selesai	6.7800	.624	.758	.591
Pengawasan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan	6.9600	.815	.602	.768

Indikator Upah

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Upah yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku secara umum	6.2000	1.347	.928	.829
Upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehingga timbul kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan	6.1000	1.806	.726	.989
Upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	6.2200	1.236	.934	.827

Indikator Promosi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penilaian kerja merupakan salah satu cara untuk melakukan promosi	6.4600	.988	.594	.512
Promosi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan	6.3400	.882	.622	.444
Senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	6.6000	.735	.370	.853

Indikator Rekan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komunikasi yang baik dengan rekan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja	6.8200	.763	.646	.749
Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan	6.7400	.645	.830	.541
Senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja harmonis satu dengan lainnya	6.9200	.891	.517	.870

Hasil uji reliabilitas variabel Pengembangan karir (X1)

Indikator Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	3

Indikator Kesempatan Untuk Tumbuh

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	3

Indikator Exposur
(Pengenalan Pada Pihak Lain)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	3

Indikator Dukungan
Manajemen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	3

Indikator Kesetiaan Pada Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	3

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Indikator Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	3

Indikator Pengembangan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	3

Indikator Penghargaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	3

Indikator Keterlibatan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	3

Indikator Tantangan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	3

Indikator Kesempatan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	3

Indikator Tanggung Jawab

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	3

Hasil Uji Relabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Indikator Penerangan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	3

Indikator Ruang Gerak yang Diperlukan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	3

Indikator Kebisingan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	3

Indikator Pewarnaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	3

Indikator Suhu Udara

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	3

Indikator Keamanan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	3

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	3

Indikator Promosi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	3

Indikator Pengawasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	3

Indikator Rekan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	3

Indikator Upah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	3

Hasil uji asumsi Klasik

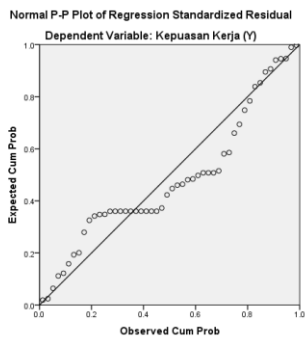
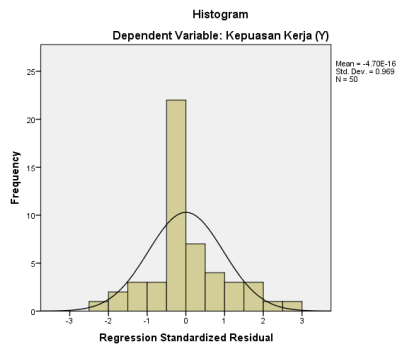
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	3.75796057
Most Extreme Differences	Absolute	.184
	Positive	.184
	Negative	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		1.302
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



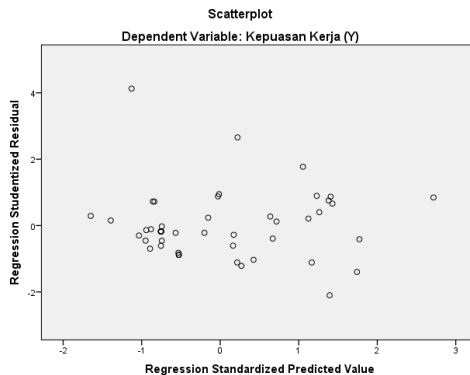
Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir (X1)	.392	2.549
Motivasi Kerja (X2)	.267	3.741
Lingkungan Kerja (X3)	.377	2.651

Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2,215

Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficienta	
	B	Std. Error
(Constant)	18.672	5.892
Pengembangan Karir (X1)	.074	.172
Motivasi Kerja (X2)	.215	.147
Lingkungan Kerja (X3)	.367	.138

Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.377	3.87857

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2)

Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.672	5.892		3.169	.003
	Pengembangan Karir (X1)	.074	.172	.000	2.206	.020
	Motivasi Kerja (X2)	.215	.147	.186	2.458	.016
	Lingkungan Kerja (X3)	.367	.138	.487	2.652	.011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.329	3	163.443	10.865	.000 ^b
	Residual	691.991	46	15.043		
	Total	1182.320	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2)

Lampiran 9. Matriks Penelitian

MATRIKS PENELITIAN

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Sales Promotion Girl (SPG) Pada Pt Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo

Masalah	Konsep	Variabel	Indikator	Hipotesis Penelitian	Sumber Data	Metode Penelitian			Daftar Pustaka
						Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	Alat Pengambilan Data	Analisis Data	
1. Apakah Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Sales Promotion Girl (SPG) PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA,	a. Pengembangan Karir (X1) adalah merupakan serangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan individu	Variabel bebas: a. Pengembangan Karir (X1) b. Motivasi Kerja (X2) c. Lingkungan Kerja (X3) Variabel Terikat :	a. Pengembangan Karir (X1) Menurut T. Handoko (2010:131) dalam Abdullah (2016) 1. Prestasi Kerja 2. Exposur (pengenal	a. Pengembangan Karir (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) b. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh	Karyawan SPG PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk BUNGURASIH SIDAARJO	a. Populasi seluruh karyawan PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk BUNGURASIH SIDAARJO adalah 57 karyawan. b. Sample karyawan bagian Sales Promotion	kuisisioner	Analisis data dengan menggunakan statistik Regresi Linier Berganda Rumus : $Y = a + b_1X_1$	Astrika, C., Zulfadil, Z., & Haryetti, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

<p>Tbk BUNGURAS IH SIDOARJO?</p> <p>2. Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Sales Promotion Girl (SPG) PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk</p>	<p>u dalam bekerja untuk mencapai karir yang diinginkan. Menurut Sudiro (2001:91) dalam Astrika (2017).</p> <p>b. Motivasi Kerja (X2) adalah suatu hal</p>	<p>a. Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>an kepada pihak lain)</p> <p>3. Kesetiaan pada Organisasi</p> <p>4. Kesempatan untuk Tumbuh</p> <p>5. Dukungan Manajemen</p> <p>b. Motivasi Kerja (X2) Menurut Sastrohad</p>	<p>h terhadap Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>c. Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>d. Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan</p>		<p>Girl (SPG) PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk BUNGURASI H SIDOARJO adalah 50 karyawan.</p> <p>c. Teknik Sampling menggunakan Purposive Sampling adalah teknik menentukan sample dengan pertimbangan tertentu misalnya</p>		<p>Keterangan :</p> <p>Y = Kepuasan Karyawan</p> <p>a = Konstanta</p> <p>b = Koefisien regresi</p> <p>X1 = Pengembangan Karir</p> <p>X2 = Motivasi Kerja</p>	<p>n PT. Johan Sentosa Bangkinang (Doctoral disertasi on, Riau University).</p> <p>Abdullah, D. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja</p>
--	--	------------------------------	---	---	--	--	--	--	---

<p>BUNGURAS IH SIDOARJO?</p> <p>3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Sales Promotion Girl (SPG) PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk BUNGURAS</p>	<p>yang dapat menjadi penggerak, pengarah serta memperkuat langkah yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan atau bertindak</p>		<p>iwiryo (2013:119) dalam Saleh dan Utomo (2018)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 	<p>berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja</p>		<p>menentukan ciri dari sampel yang diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Menurut Juliandi, Irfan, Manurung (2014)</p>		<p>X3 = Lingkungan Kerja e = Error / Variabel Pengganggu</p> <p>Uji Asumsi Klasik : a. Uji Validitas Rumus :</p> $r_{xy} = \frac{\dots}{\sqrt{(N \sum x^2)}}$	<p>karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. MAKS I, 3(2).</p> <p>Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI</p>
---	--	--	---	--	--	---	--	---	--

<p>IH SIDOARJO?</p> <p>4. Apakah Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Sales Promotion Girl (SPG) PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA,</p>	<p>ak untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Sarinah dan Mardalena dalam Siwi, Tewel dan Trang (2020)</p> <p>c. Lingkungan Kerja</p>		<p>7. Kesempatan</p> <p>c. Lingkungan Kerja (X3) Menurut Sunyoto (2013:11) dalam Saripuddin (2017)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Kebisingan 3. Suhu Udara 					<p>Keterangan : $r_{xy} / r_{hitung} =$ Koefisien Korelasi = Jumlah Responden $\sum x =$ Jumlah skor hitung $\sum y =$ Jumlah skor total</p>	<p>ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO. <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,</i></p>
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Tbk BUNGURAS IH SIDOARJO?	(X3) adalah keseluruhan hal disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan untuk mempere		4. Ruang Gerak yang diperlukan 5. Pewarnaan 6. Keamanan e. Kepuasan Kerja (Y) Menurut Vithal Rivai, (2018:80) dalam Abdullah (2016)					b. Uji Reliabilitas Rumus : Keterangan : rii = Nilai Reliabilitas $\sum si =$ Jumlah varians skor tiap-tiap item $r_{11} = \frac{k}{k - 1}$	<i>Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 8(1).</i> Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
------------------------------------	--	--	---	--	--	--	--	--	---

	<p>roleh hasil yang maksimal serta dapat bekerja dengan nyaman . Menurut Nuraini (2013:97) dalam Wuwungan, Taroreh dan Uhing (2017)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Pengawasan 3. Upah 4. Promosi 5. Rekan Kerja 					<p>st = Varians total k = Jumlah item b. Uji t Rumus :</p> $t = \frac{r_1}{\sqrt{}}$ <p>Keterangan : t = Nilai t hitung r = Nilai koefisien relasi n = jumlah data</p>	<p>Cinemaxx Lippo Plaza Manado. <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i>, 5(2). Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja</p>
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>d. Kepuasan Kerja (Y) adalah cara seseorang menilai mengenai baik atau tidak baik terhadap ppekerjaannya. Menurut Siagian (2012:295)</p>							<p>pengamatan</p> <p>b. Uji F Rumus :</p> $F = \frac{R_{Produksi}}{(1 - R_{Produksi})}$ <p>Keterangan : R² = Koefisien Determinasi = Jumlah sampel</p>	<p>dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(21). Mangkungegara AA. Anwar Prabu (2013), <i>Manajemen Sumber</i></p>
--	---	--	--	--	--	--	--	---	---

	dalam Wuwun gan Taroreh dan Uhing (2017)							k = Jumlah variabel bebas	<i>Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas , Bandung : PT. Remaja Rosdakar ya.</i> <i>Saripuddin , J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja</i>
--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------	---

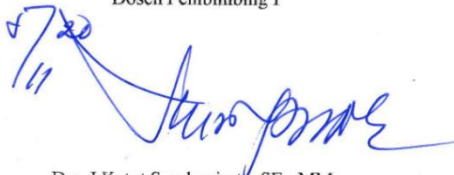
								<p><i>Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 3(2).</i></p> <p>Juliandi, Azuar., Irfan., dan Manurung, S. 2014. <i>Metode</i></p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---

									<i>Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi, Cetakan Pertama. Medan : UMSU Press.</i>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Surabaya, 5 November 2020

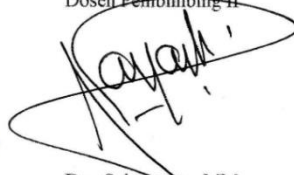
Mengetahui,

Dosen Pembimbing I



Drs. I Ketut Surabagiarta, SE., MM
NPP : 1510748/DY

Dosen Pembimbing II



Drs. Suharyanto, MM
NPP : 0101403/DY

Mahasiswa



Rizky Mustika Sari
NIM : 171500178