

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MEDIASI
PENGEMBANGAN KARIR
PADA KEMENTERIAN KEUANGAN**

NING SUNARNO

1708820023



**Tesis ini Disusun sebagai Salah Satu Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2022

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND TRAINING
ON JOB SATISFACTION
THROUGH CAREER DEVELOPMENT MEDIATION
IN THE MINISTRY OF FINANCE**

NING SUNARNO

1708820023



**This thesis is submitted as part of requirements to be awarded
the degree in Master of Management**

**MASTER OF MANAGEMENT STUDY PROGRAM
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA**

2022

LEMBAR PENGESAHAN

SATU HALAMAN

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Tesis ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, April 2022

Ning Sunarno
1708820023

PLAGIARSM

SATU HALAMAN YA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kementerian Keuangan, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di Kementerian Keuangan, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir di Kementerian Keuangan, (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir di Kementerian Keuangan, (5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Kementerian Keuangan, (6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui mediasi pengembangan karir di Kementerian Keuangan, (7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui mediasi pengembangan karir di Kementerian Keuangan. Responden pada penelitian ini merupakan pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko dengan jabatan pelaksana sebanyak 170 orang pegawai. Deskripsi profil responden penelitian 55% didominasi pegawai dengan usia 21-30 tahun, dengan pendidikan D4/S1 sebesar 54%, dan dominasi masa kerja 5 – 10 tahun sebesar 55% . Penelitian ini menggunakan analisis data Structural Equation Modelling (SEM). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan (1) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini karena nilai t hitung $>$ t tabel ($6,424 > 1,96$) atau P values $<$

0,05 ($0,000 < 0,05$), (2) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir. Hal ini karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3,244 > 1,96$) atau P values $<$ $0,05$ ($0,001 < 0,05$), (3) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir. Hal ini karena nilai t hitung $>$ t tabel ($4,983 > 1,96$) atau P values $<$ $0,05$ ($0,000 < 0,05$), (4) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja. Hal ini karena nilai t hitung $>$ t tabel ($5,724 > 1,96$) atau P values $<$ $0,05$ ($0,000 < 0,05$), (5) Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hal ini karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,899 > 1,96$) atau P values $<$ $0,05$ ($0,004 < 0,05$), (6) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja melalui Pengembangan karir. Hal ini berdasar uji *Indirect effect* yang didapat nilai P value kurang dari $0,05$ ($0,016 < 0,05$). (7) Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja melalui Pengembangan karir. Hal ini berdasar uji *Indirect effect* yang didapat nilai P value kurang dari $0,05$ ($0,014 < 0,05$).

Kata kunci : lingkungan kerja, pelatihan, kepuasan kerja, pengembangan karir

ABSTRACT

This research aims to: (1) To find out and analyze the influence of the work environment on job satisfaction in the Ministry of Finance, (2) To find out and analyze the influence of training on job satisfaction in the Ministry of Finance, (3) To find out and analyze the influence of the work environment on career development in the Ministry of Finance, (4) To find out and analyze the influence of training on career development in the Ministry of Finance, (5) To know and analyze the influence of career development on job satisfaction in the Ministry of Finance, (6) To know and analyze the influence of the work environment on job satisfaction through career development mediation in the Ministry of Finance, (7) To find out and analyze the influence of training on job satisfaction through career development mediation in the Ministry of Finance. The respondents were 170 employees in the directorate general of financing and risk management with the position of executor. The profile description of research respondents was 55% dominated by employees aged 21-30 years, with D4 / S1 education of 54%, and the dominance of 5-10 years of service life by 55%. The study used Structural Equation Modelling (SEM) data analysis. The results of hypothesis testing showed (1) there was an influence of the work environment on job satisfaction because the value of t calculates $> t$ table ($6,424 > 1.96$) or P values < 0.05 ($0.000 < 0.05$), (2) there was an influence of the work environment on career development because the value of t calculates $> t$ table ($3,244 > 1.96$) or P values $<$

0.05 ($0.001 < 0.05$), (3) there was an influence on training on career development. < 0.05 ($0.000 < 0.05$), (4) there was an effect of training on job satisfaction because the value of t calculates $> t$ table ($5,724 > 1.96$) or P values $< > 0.05$ ($0.000 < 0 < .05$), (5) there was a career development influence on job satisfaction based on the indirect effect test obtained P value of less than 0.05 ($0.016 < 0.05$), (7) training affects job satisfaction through career development based on the Indirect effect test obtained a P value of less than 0.05 ($0.014 < 0.05$).

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

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Pengembangan Karir Pada Kementerian Keuangan”. Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Atas segala bimbingan, batuan serta dukungan yang diberikan untuk penyusunan tesis ini, maka penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Ari Saptono, S.E.,M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
2. Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M., selaku ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I.
4. Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II.
5. Seluruh dosen di Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Istri dan anak anak penulis yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil serta do'a dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Penulis juga berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta peneliti lanjutan yang meneliti hal serupa.

Jakarta, April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
PLAGIARISM.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I __ PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Batasan Masalah.....	16
1.3 Rumusan Masalah	17
1.4 Tujuan Penelitian.....	18
1.5 Manfaat Penelitian.....	19
BAB II __ TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	20
2.1 Telaah Pustaka.....	20
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	20
2.1.2 Definisi Pengembangan Karir	26
2.1.3 Definisi Lingkungan Kerja	32
2.1.4 Definisi Pelatihan	41
2.1.5 Penelitian Yang Relevan	48
2.1.6 Kerangka Berpikir	53
2.2 Perumusan Hipotesis	80
BAB III __ METODE PENELITIAN	82

3.1 Pendekatan Penelitian	82
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	82
3.2.1 Waktu Penelitian	82
3.2.2 Tempat Penelitian	83
3.3 Populasi dan Sampel	84
3.4 Teknik Pengumpulan Data	85
3.5 Definisi Operasional Variabel	87
3.6 Metode Analisis Data	92
3.6.1 Uji Validitas	92
3.6.2 Uji Reliabilitas Data	93
3.7 Teknik Analisis Data	95
3.8 Pengujian Hipotesis	96
3.9 Pengujian Koefisien Determinasi	96
BAB IV _HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	97
4.1 Deskripsi Unit Analisis	97
4.1.1 Gambaran Umum Responden Penelitian	97
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden	101
4.2 Hasil Pengujian Analisis	108
4.3 Pembahasan	133
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis 1).....	133
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Karir (Hipotesis 2)	138
4.3.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir (Hipotesis 3).....	142
4.3.4 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis 4).....	145
4.3.5 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis 5)	149
4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengembangan Karir (Hipotesis 6)	152
4.3.7 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengembangan Karir (Hipotesis 7).....	156

BAB V <u> </u> KESIMPULAN DAN SARAN	160
5.1. Kesimpulan.....	160
5.2. Implikasi.....	163
5.3. Saran.....	166
Daftar Pustaka	169

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kajian Kepuasan Kerja	5
Tabel 1.2 10Rincian Petunjuk Operasional Kegiatan Pelatihan DJPPR.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	48
Tabel 3.1 Rencana Penelitian	83
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	85
Tabel 3.3 Skala Likert	86
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja	88
Tabel 3.5 Indikator Pengembangan Karir	89
Tabel 3.6 Indikator Lingkungan Kerja.....	90
Tabel 3.7 Indikator Pelatihan. 1	91
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Status, dan Masa Kerja.....	97
Tabel 4.2 Profil Respondenn Berdasarkan Unit Kerja.....	100
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja.....	101
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Respondenn pada Variabel Pengembangan Karir.....	103
Tabel 4.5 Deskripsi Jawabann Responden pada Variabell Lingkungan Kerja	106
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Respondenn pada Variabell Pelatihan	107
Tabel 4.7 Hasil Uji Convergent Validity (Tahap 1).....	112
Tabel 4.8 Hasil Uji Convergent Validity (Tahap 2))	114
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitass	115
Tabel 4.10 Hasil Uji Nilai Average Variance Extractedd (AVE).....	116
Tabel 4.11 Hasil Nilai <i>Cross Loading</i>	117
Tabel 4.12 Hasil Nilai Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk.....	118
Tabel 4.13 Hasil Nilai <i>R Square</i>	120
Tabel 4.14 Hasil Nilai <i>f Square</i>	122
Tabel 4.15 Hasil Uji Model Fit	124
Tabel 4.16 Uji Hipotesis berdasarkan <i>Path Coefficient</i>	125
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	127
Tabel 4.18 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh.....	129
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	132

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Konstelasi Penelitian	80
Gambar 4.1 Gambar Model Teoritis	110
Gambar 4.2 Gambar Model Hubungan Kausal Antar Variabel	111

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	193
Lampiran 2 Surat Ijin penelitian	198
Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara Singkat.....	199
Lampiran 4 Pengolahan SEM PLS	200