

Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lpp Tvri Sumatera Selatan

Pebri Alpariz¹, Irwan Septayuda²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di LPP TVRI Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan yang berjumlah 114 orang dimana pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua populasi menjadi sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 114 responden. Namun demikian, data yang masuk dan dapat diolah hanya 105 responden. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software Smart PLS versi 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di LPP TVRI Sumatera Selatan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, pengembangan karir, fasilitas kerja, kepuasan kerja*

Copyright (c) 2023 Karya Akhir

✉ Corresponding author :

Email Address :

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Agar aktivitas manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, semangat kerja dan kinerja yang tinggi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan seoptimal mungkin. Dengan sumber daya manusia yang baik, kinerja perusahaan juga akan tercipta dengan baik. Prestasi perusahaan sangat ditentukan oleh kepuasan kerja sumber daya manusia/karyawan. Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja sebagai pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja

adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kepemimpinan, pengembangan karir dan fasilitas kerja.

Menurut Bunawan dan Turangan (2021) kepemimpinan (Leadership) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh perilaku atau tindakan pemimpin dalam merencanakan dan mengorganisasikan tujuan atau strategi yang telah dirumuskan dalam rangka menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, dan bagaimana mengalokasikan atau memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Seorang pemimpin juga dituntut untuk berani mengambil resiko dalam memutuskan dan dapat mempertanggungjawabkan setiap keputusan yang diambilnya. Kepemimpinan yang baik dan tepat dalam memotivasi serta memperhatikan karyawan dapat memicu peningkatan kinerja.

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah metode resmi yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi yang mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Syarief et al, 2022). Pengembangan karir dilakukan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan kepada karyawan yang setia pada organisasi atau perusahaan atau dengan kata lain karyawan yang sudah lama bekerja dalam perusahaan tersebut, dengan memperhatikan faktor kesetiaan karyawan maka kepedulian karyawan tersebut terhadap perusahaan atau organisasi semakin tinggi. Latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena semakin tinggi pendidikan seorang karyawan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki pasti lebih baik. Tentunya dalam proses pengembangan karir harus dilakukan dengan adil dan merata. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir karyawan untuk mempertahankan produktivitasnya, dan dapat mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik.

Lebih lanjut, faktor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah fasilitas kerja. Menurut Monde et al (2022) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal yang sama diungkapkan oleh Pratiwi et al (2019) dimana fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk mempermudah aktivitas-aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Ketersediaan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang lengkap akan memicu serta mendorong setiap karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Selain itu, menurut Ratnasari (2021) fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk memperlancar dan mempermudah kegiatan dalam bekerja yang merupakan alat pendukung sebagaimana fungsinya sehingga memiliki jangka waktu yang lama dan dapat memberikan manfaat untuk masa

yang akan datang. Semakin baik fasilitas yang diberikan untuk karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

TVRI Sumsel merupakan stasiun televisi daerah yang didirikan oleh Televisi Republik Indonesia untuk wilayah Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 31 Januari 1974 dengan nama TVRI Palembang. Sesuai peraturan TVRI Sumatera Selatan me-relay 92% acara pada TVRI Nasional, sisanya membuat program khusus Provinsi Sumsel yang ditayangkan mulai pukul 15.00-19.00 WIB. Untuk siaran analog ada di channel 46 UHF sedangkan saluran digital ada di channel 29 UHF.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan beberapa fenomena aspek kepemimpinan diantaranya adalah adanya kesenjangan hubungan fungsional antara pimpinan dan staf sehingga terjadi suasana yang kurang kondusif, pemimpin yang kurang terbuka dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya, pemimpin yang cenderung tertutup dan kurang berkoordinasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, dari sisi pengembangan karir, ditemukan bahwa salah satu elemen pengembangan karir yaitu tingkat pendidikan masih terdapat kesenjangan antar kelompok pendidikan, dimana masih banyak karyawan dengan pendidikan SMA dan diploma. Kesenjangan ini telah menyebabkan promosi karyawan dari satu bagian ke bagian yang lain yang lebih tinggi atau dari satu jabatan ke jabatan yang lain mengalami hambatan yang terlihat dari lamanya seorang karyawan memegang jabatan terutama di level menengah dan bawah. Fenomena selanjutnya adalah dimana banyak sarana dan prasarana yang mengalami kerusakan mulai dari kerusakan ringan, sedang sampai kerusakan berat sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1. Kondisi Sarana dan Prasarana TVRI Sumatera Selatan

Jenis Barang	Jumlah	Kondisi	
		Rusak Ringan	Rusak Berat
Gedung dan Bangunan	69	18	1
Rumah Negara	10	6	2
Kendaraan	33	6	6
Peralatan dan Mesin	5418	224	2982
Irigasi/Bangunan Air	10	1	-
Aset tetap lainnya	85	12	35

Sumber: LPP TVRI Sumsel, 2023.

Banyaknya fasilitas yang rusak tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti aspek kepemimpinan, pengembangan karir, fasilitas dan kepuasan kerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPP TVRI Sumatera Selatan”**.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan.

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

Kerja karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan.

H3 : Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan.

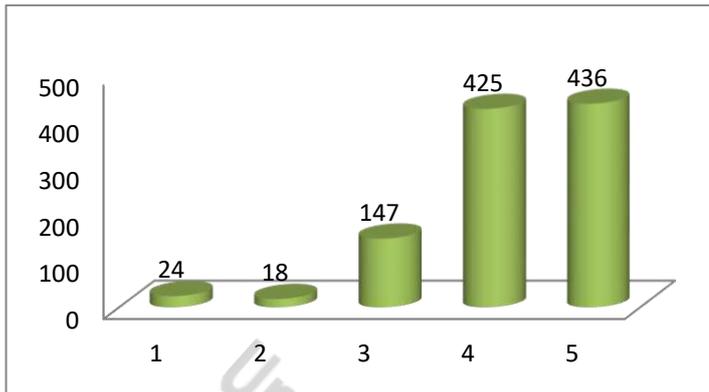
METODOLOGI

Objek penelitian ini adalah aspek kepemimpinan, pengembangan karir dan fasilitas kerja dalam pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan pada LPP TVRI Sumatera Selatan. Penelitian ini bersifat kausalitas yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2), Fasilitas Kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah Kepuasan Kerja. Variabel bebas dan variabel terikat akan diukur melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala likert. Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data (Kuncoro, 2018). Ditambahkan menurut Abdullah (2022) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama yaitu individu ataupun perorangan, seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Sedangkan menurut Paramita et.al (2021) data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Dengan demikian secara umum pada dasarnya data primer adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X₁)

Variabel kepemimpinan pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap kepemimpinan (X₁), pernyataan variabel ini dapat dijelaskan pada grafik di bawah ini.



Rata-rata = 4.17
 1 = Sangat Tidak setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

Gambar 4.2. Grafik Kepemimpinan (X₁)

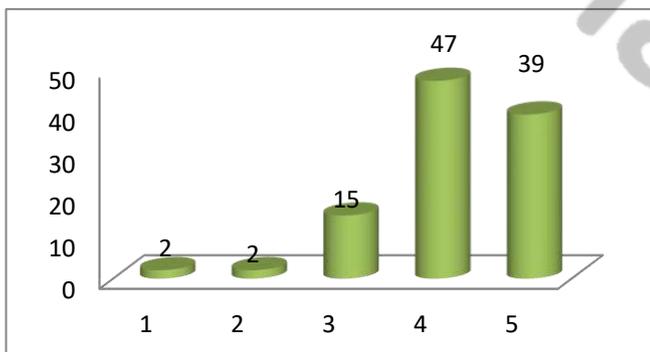
Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban dari 105 responden untuk 10 pernyataan tentang kepemimpinan. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil rata-rata sebesar 4,17. Dengan demikian nilai rata-rata yang diperoleh ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

Jika dilihat untuk setiap pertanyaan dalam Variabel Kepemimpinan (X₁) maka dapat dilihat sebagai berikut:

1) Deskriptif Pernyataan 1

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 1 dari variabel X₁ (kepemimpinan) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.10
 1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

Gambar 4.3 Grafik Kepemimpinan (X₁) Pernyataan 1

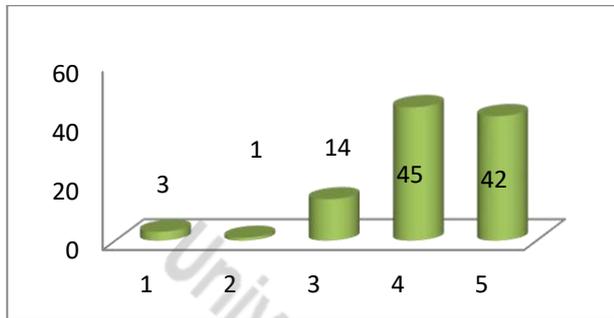
Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 1 untuk variabel X₁ (Kepemimpinan). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 47 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

2) Deskriptif Pernyataan 2

Rata-rata = 4.16
 1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

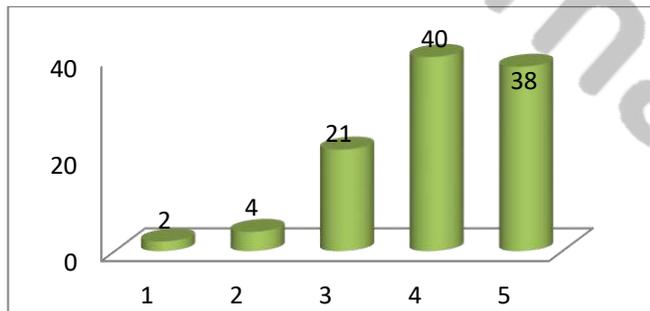


Gambar 4.4 Grafik Kepemimpinan (X₁) Pernyataan 2

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 2 untuk variabel X₁ (Kepemimpinan). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 45 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

3) Deskriptif Pernyataan 3



Rata-rata = 4.03

1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

Gambar 4.5 Grafik Kepemimpinan (X₁) Pernyataan 3

Sumber : Data Diolah, 2023

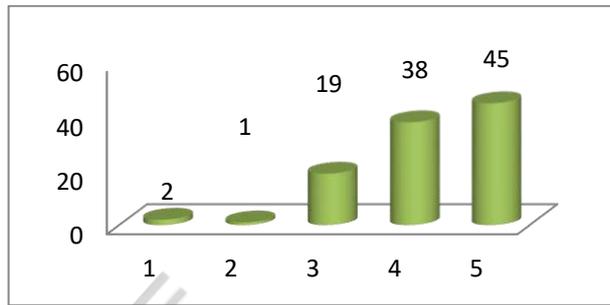
Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 3 untuk variabel X₁ (Kepemimpinan). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 40 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

4) Deskriptif Pernyataan 4

Rata-rata = 4.17

1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju

5 = Sangat Setuju



Gambar 4.6 Grafik Pernyataan 4 Untuk Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 4 untuk variabel X1 (Kepemimpinan). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 45 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,17. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

5) Deskriptif Pernyataan 5

Rata-rata = 4.13

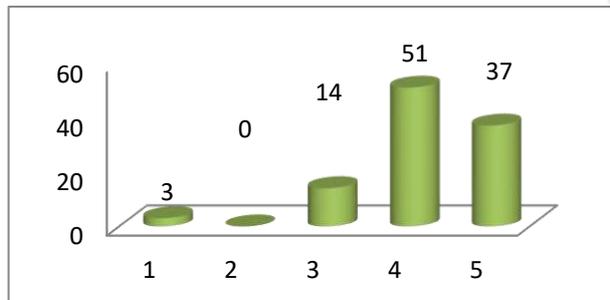
1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju



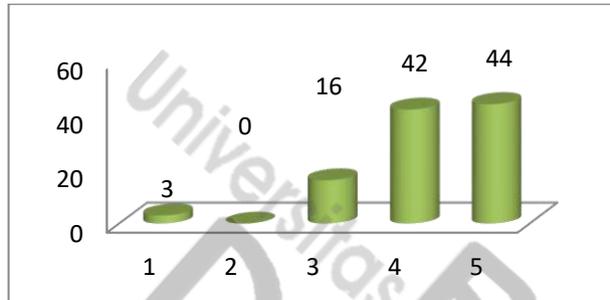
Gambar 4.7 Grafik Pernyataan 5 Untuk Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 5 untuk variabel X1 (Kepemimpinan). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 51 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

6) Deskriptif Pernyataan 6

Rata-rata = 4.18
 1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju



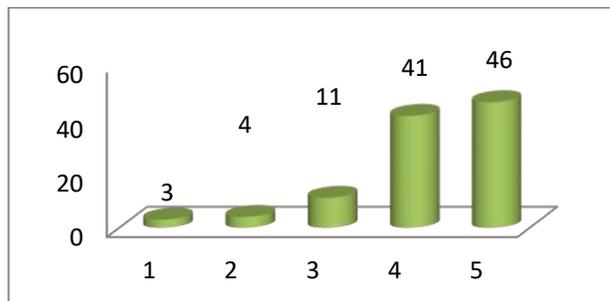
Gambar 4.8 Grafik Pernyataan 6 Untuk Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 6 untuk variabel X1 (Kepemimpinan). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 44 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

7) Deskriptif Pernyataan 7

Rata-rata = 4.17
 1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju



Gambar 4.9 Grafik Pernyataan 7 Untuk Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 7 untuk variabel X1 (Kepemimpinan). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 46

responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,17. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

8) Deskriptif Pernyataan 8

Rata-rata = 4.34

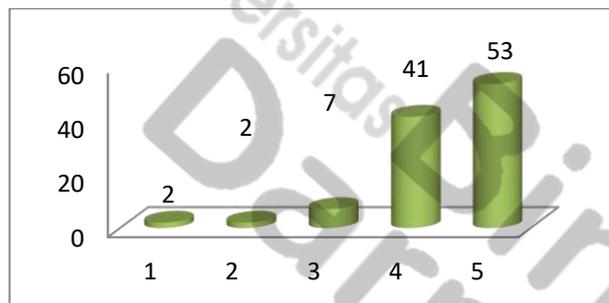
1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju



Gambar 4.10 Grafik Pernyataan 8 Untuk Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 8 untuk variabel X1 (Kepemimpinan). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 53 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,34. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi.

9) Deskriptif Pernyataan 9

Rata-rata = 4.17

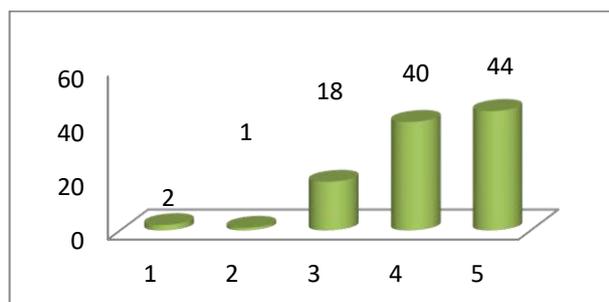
1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju



Gambar 4.11 Grafik Pernyataan 9 Untuk Kepemimpinan (X1)

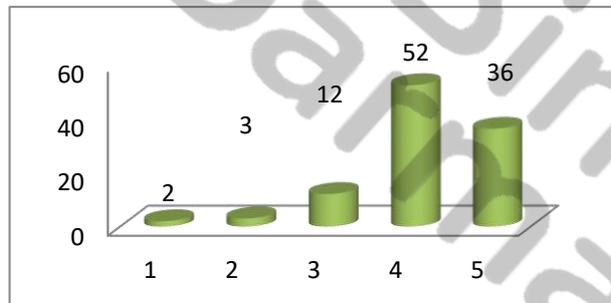
Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 9 untuk variabel X1 (Kepemimpinan). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 44 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,17. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

10) Deskriptif Pernyataan 10

Rata-rata = 4.11

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju



Gambar 4.12 Grafik Pernyataan 10 Untuk Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data Diolah, 2023

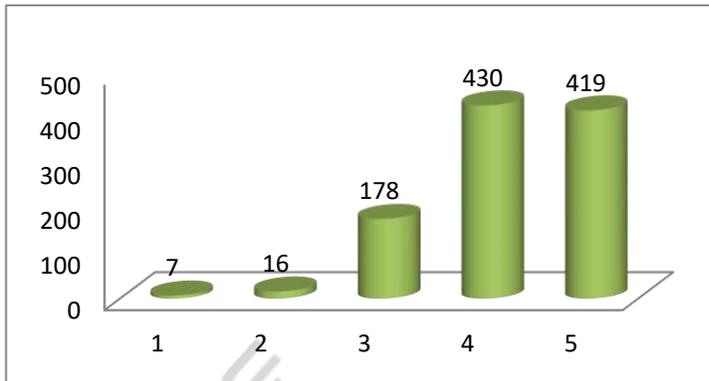
Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 10 untuk variabel X1 (Kepemimpinan). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 52 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

4.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Variabel kepemimpinan pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap Pengembangan Karir (X₂), pernyataan variabel ini dapat dijelaskan pada grafik di bawah ini.

Rata-rata = 4.18

- 1 = Sangat Tidak setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju



5 = Sangat Setuju

Gambar 4.13. Grafik Pengembangan Karir (X₂)

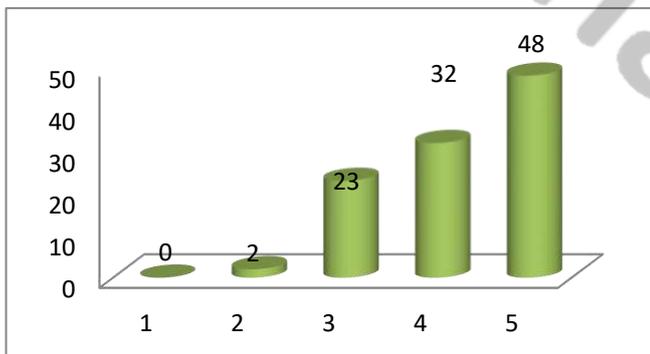
Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban dari 105 responden untuk 10 pernyataan tentang pengembangan karir. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil rata-rata sebesar 4,18. Dengan demikian nilai rata-rata yang diperoleh ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

Jika dilihat untuk setiap pertanyaan dalam Variabel Pengembangan Karir (X₂) maka dapat dilihat sebagai berikut:

1) Deskriptif Pernyataan 1

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 1 dari variabel X₂ (pengembangan karir) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4,20

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

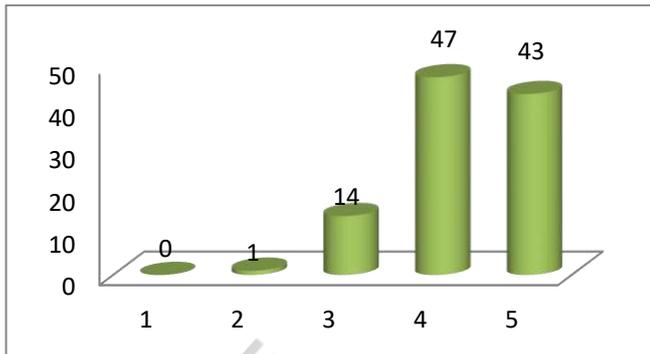
Gambar 4.14 Grafik Pernyataan 1 Untuk Pengembangan Karir (X₂)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 1 untuk variabel X₂ (Pengembangan Karir). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 48 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,20. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

2) Deskriptif Pernyataan 2

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 2 dari variabel X₂ (pengembangan karir) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.26
 1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

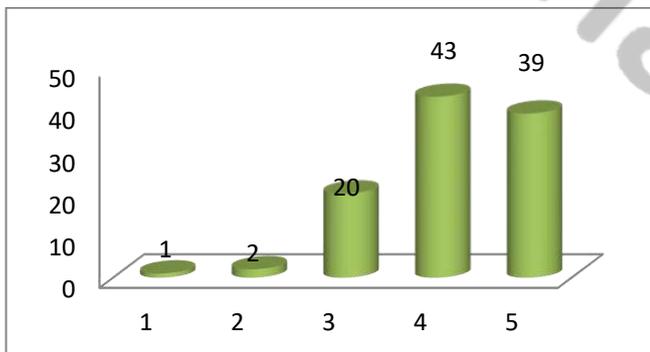
Gambar 4.15 Grafik Pernyataan 2 Untuk Pengembangan Karir (X₂)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 2 untuk variabel X₂ (Pengembangan Karir). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 47 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,26. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi.

3) Deskriptif Pernyataan 3

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 3 dari variabel X₂ (pengembangan karir) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.11
 1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

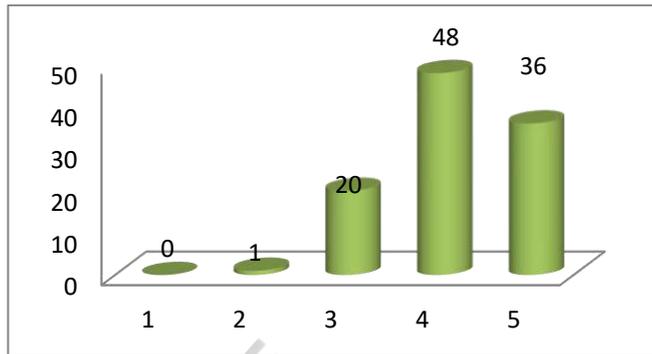
Gambar 4.16 Grafik Pernyataan 3 Untuk Pengembangan Karir (X₂)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 3 untuk variabel X₂ (Pengembangan Karir). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 43 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

4) Deskriptif Pernyataan 4

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 4 dari variabel X₂ (pengembangan karir) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.13

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

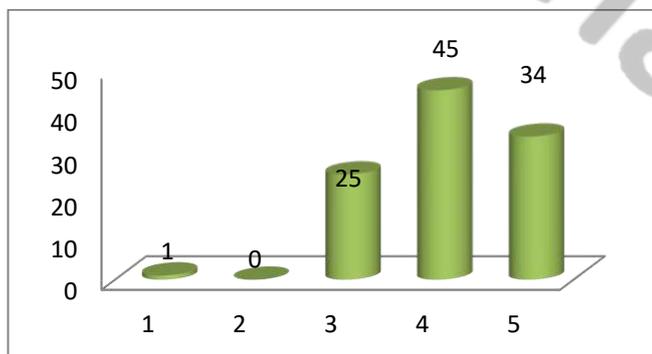
Gambar 4.17 Grafik Pernyataan 4 Untuk Pengembangan Karir (X₂)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 4 untuk variabel X₂ (Pengembangan Karir). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 48 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

5) Deskriptif Pernyataan 5

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 5 dari variabel X₂ (pengembangan karir) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.06

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

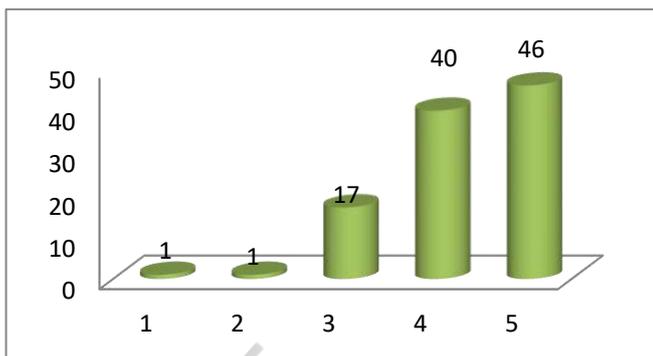
Gambar 4.18 Grafik Pernyataan 5 Untuk Pengembangan Karir (X₂)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 5 untuk variabel X₂ (Pengembangan Karir). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 45 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

6) Deskriptif Pernyataan 6

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 6 dari variabel X₂ (pengembangan karir) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.23
 1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

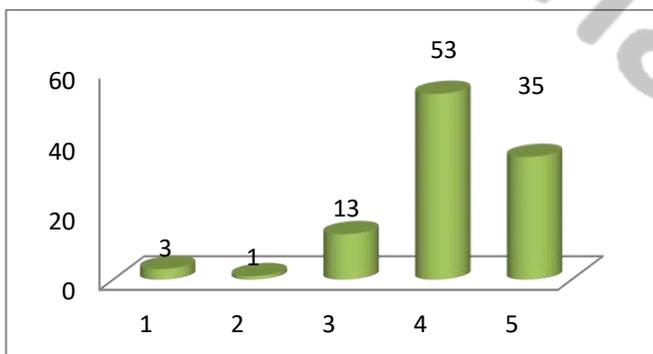
Gambar 4.19 Grafik Pernyataan 6 Untuk Pengembangan Karir (X₂)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 6 untuk variabel X₂ (Pengembangan Karir). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 46 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,23. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi.

7) Deskriptif Pernyataan 7

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 7 dari variabel X₂ (pengembangan karir) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.10
 1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

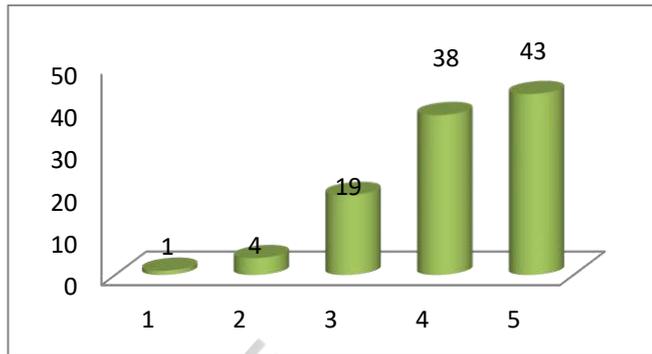
Gambar 4.20 Grafik Pernyataan 7 Untuk Pengembangan Karir (X₂)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 7 untuk variabel X₂ (Pengembangan Karir). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 53 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

8) Deskriptif Pernyataan 8

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 8 dari variabel X₂ (pengembangan karir) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.12

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

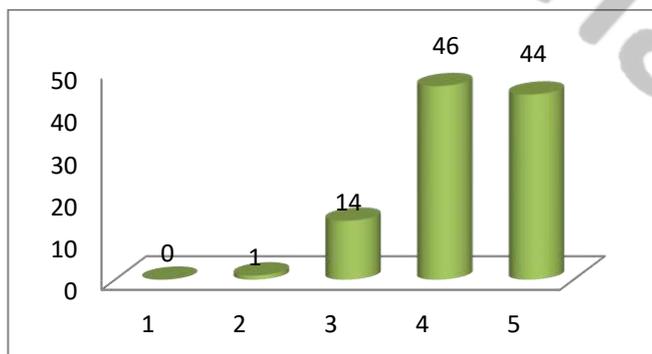
Gambar 4.21 Grafik Pernyataan 8 Untuk Pengembangan Karir (X₂)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 8 untuk variabel X₂ (Pengembangan Karir). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 43 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

9) Deskriptif Pernyataan 9

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 9 dari variabel X₂ (pengembangan karir) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.27

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

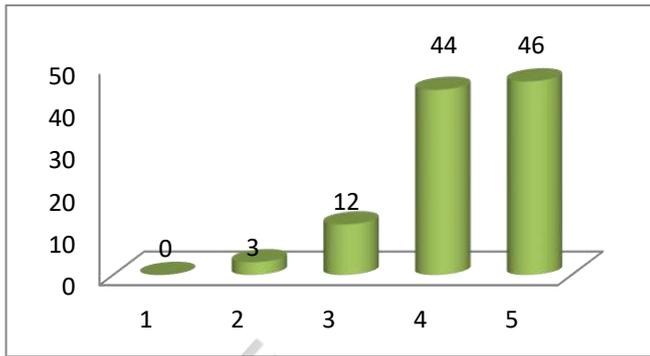
Gambar 4.22 Grafik Pernyataan 9 Untuk Pengembangan Karir (X₂)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 9 untuk variabel X₂ (Pengembangan Karir). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 46 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi.

10) Deskriptif Pernyataan 10

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 10 dari variabel X₂ (pengembangan karir) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.27
 1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

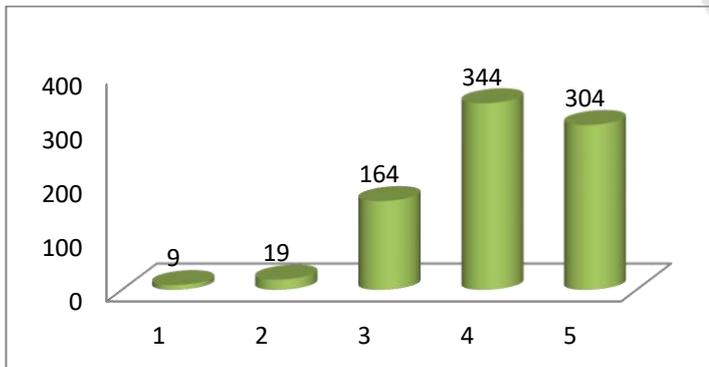
Gambar 4.23 Grafik Pernyataan 10 Untuk Pengembangan Karir (X₂)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 10 untuk variabel X₂ (Pengembangan Karir). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 46 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi.

4.3.3. Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X₃)

Variabel fasilitas kerja pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap fasilitas kerja (X₃), pernyataan variabel ini dapat dijelaskan pada grafik di bawah ini.



Rata-rata = 4.09
 1 = Sangat Tidak setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

Gambar 4.24. Grafik Fasilitas Kerja (X₃)

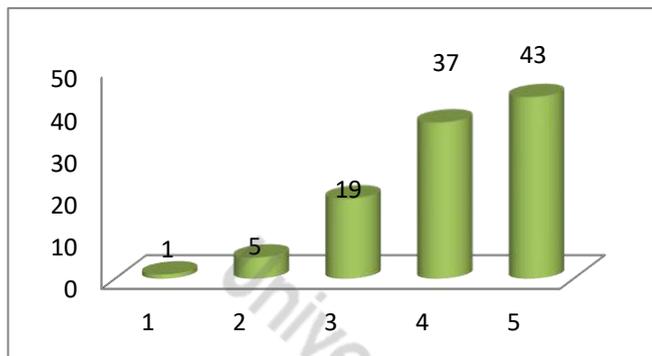
Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban dari 105 responden untuk 8 pernyataan tentang fasilitas kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil rata-rata sebesar 4,09. Dengan demikian nilai rata-rata yang diperoleh ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

Jika dilihat untuk setiap pertanyaan dalam Variabel Fasilitas Kerja (X₃) maka dapat dilihat sebagai berikut:

1) Deskriptif Pernyataan 1

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 1 dari variabel X₃ (fasilitas kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.10

1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

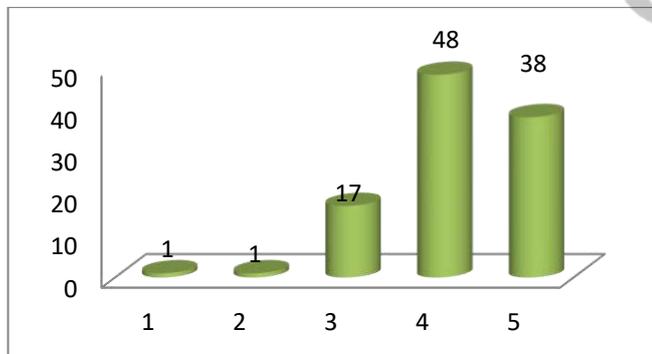
Gambar 4.25 Grafik Pernyataan 1 Untuk Fasilitas Kerja (X₃)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 1 untuk variabel X₃ (Fasilitas Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 43 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

2) Deskriptif Pernyataan 2

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 2 dari variabel X₃ (fasilitas kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.15

1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

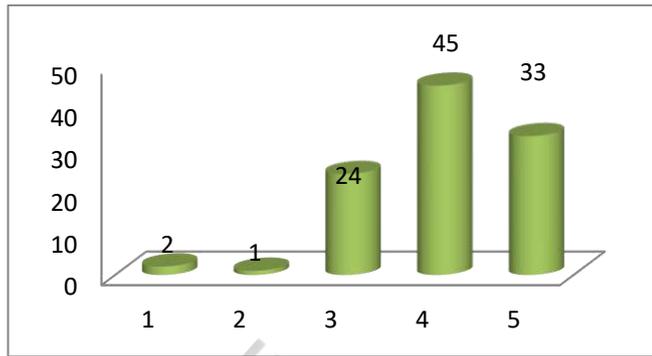
Gambar 4.26 Grafik Pernyataan 2 Untuk Fasilitas Kerja (X₃)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 2 untuk variabel X₃ (Fasilitas Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 48 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,15. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

3) Deskriptif Pernyataan 3

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 3 dari variabel X₃ (fasilitas kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.01

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

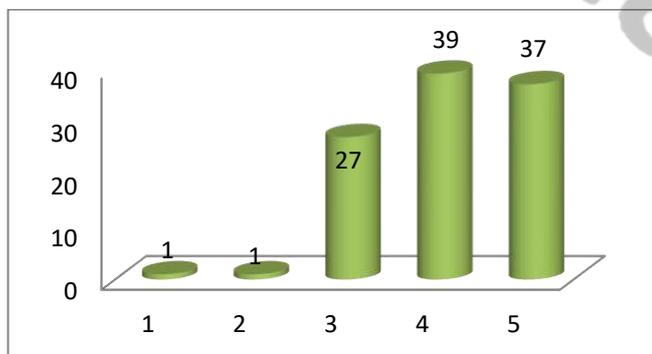
Gambar 4.27 Grafik Pernyataan 3 Untuk Fasilitas Kerja (X₃)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 3 untuk variabel X₃ (Fasilitas Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 45 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

4) Deskriptif Pernyataan 4

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 4 dari variabel X₃ (fasilitas kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.05

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

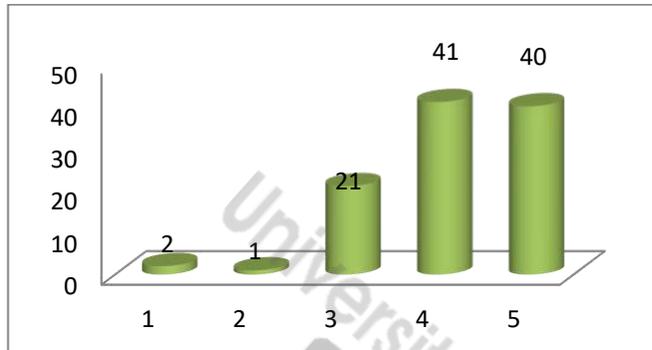
Gambar 4.28 Grafik Pernyataan 4 Untuk Fasilitas Kerja (X₃)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 4 untuk variabel X₃ (Fasilitas Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 39 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

5) Deskriptif Pernyataan 5

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 5 dari variabel X3 (fasilitas kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.10

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

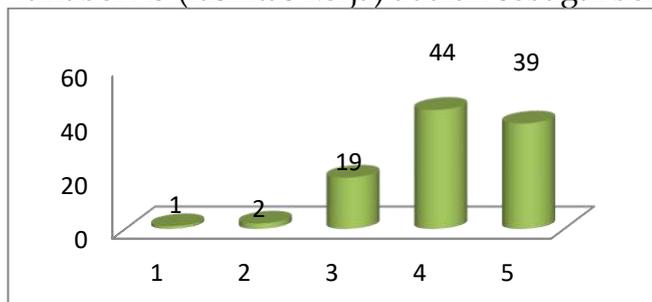
Gambar 4.29 Grafik Pernyataan 5 Untuk Fasilitas Kerja (X₃)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 5 untuk variabel X3 (Fasilitas Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 41 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

6) Deskriptif Pernyataan 6

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 6 dari variabel X3 (fasilitas kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.12

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

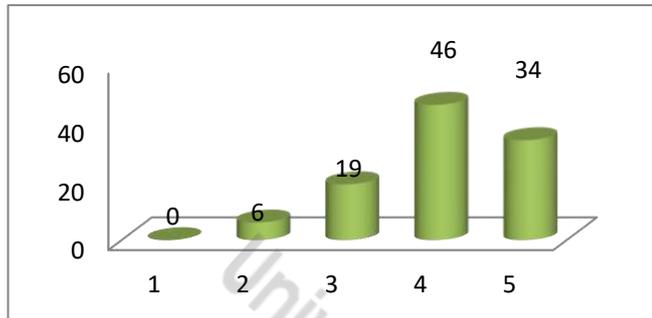
Gambar 4.30 Grafik Pernyataan 6 Untuk Fasilitas Kerja (X₃)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 6 untuk variabel X3 (Fasilitas Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 44 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

7) Deskriptif Pernyataan 7

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 7 dari variabel X3 (fasilitas kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.03

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

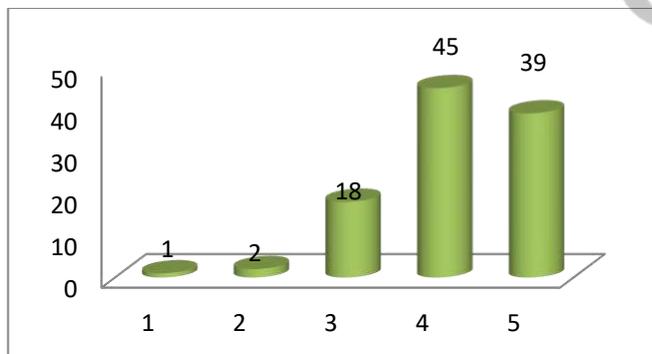
Gambar 4.31 Grafik Pernyataan 7 Untuk Fasilitas Kerja (X₃)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 7 untuk variabel X3 (Fasilitas Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 46 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

8) Deskriptif Pernyataan 8

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 8 dari variabel X3 (fasilitas kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.13

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

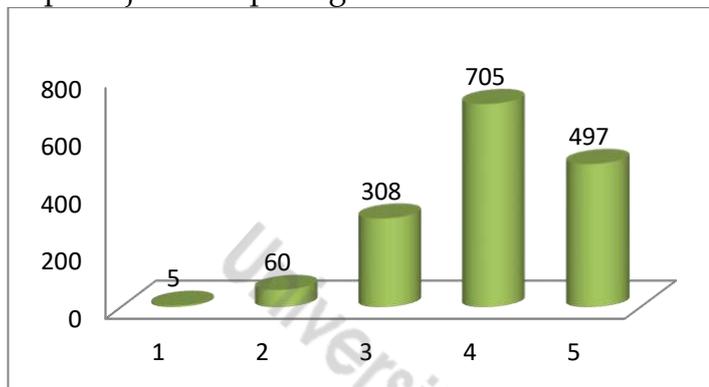
Gambar 4.32 Grafik Pernyataan 8 Untuk Fasilitas Kerja (X₃)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 8 untuk variabel X3 (Fasilitas Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 45 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

4.3.4. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap fasilitas kerja (Y), pernyataan variabel ini dapat dijelaskan pada grafik di bawah ini.



Rata-rata = 4.03
 1 = Sangat Tidak setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

Gambar 4.33. Grafik Kepuasan Kerja (Y)

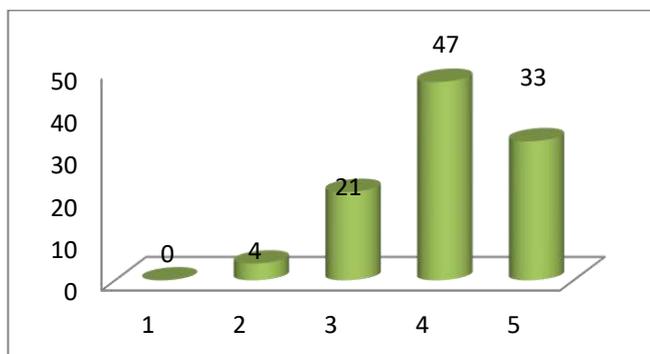
Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban dari 105 responden untuk 15 pernyataan tentang kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil rata-rata sebesar 4,03. Dengan demikian nilai rata-rata yang diperoleh ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

Jika dilihat untuk setiap pertanyaan dalam Variabel Kepuasan Kerja (Y) maka dapat dilihat sebagai berikut:

1) Deskriptif Pernyataan 1

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 1 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.04
 1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

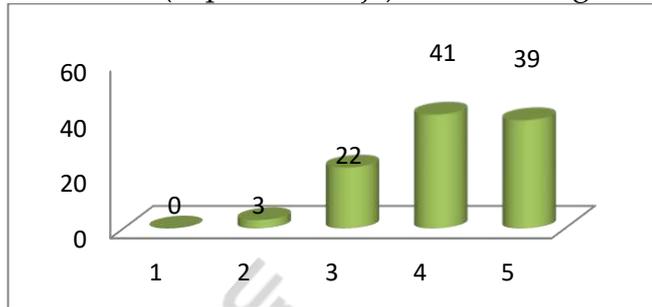
Gambar 4.34 Grafik Pernyataan 1 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 1 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 47 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

2) Deskriptif Pernyataan 2

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 2 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.10

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

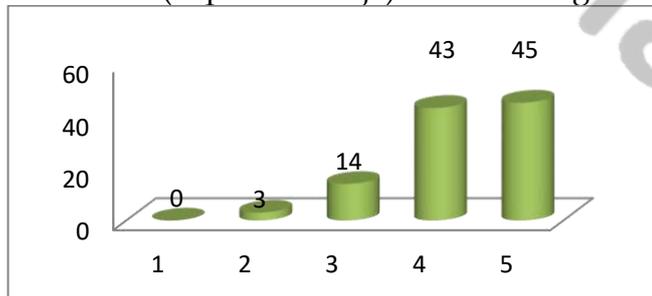
Gambar 4.35 Grafik Pernyataan 2 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 2 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 41 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

3) Deskriptif Pernyataan 3

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 3 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.24

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Gambar 4.36 Grafik Pernyataan 3 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

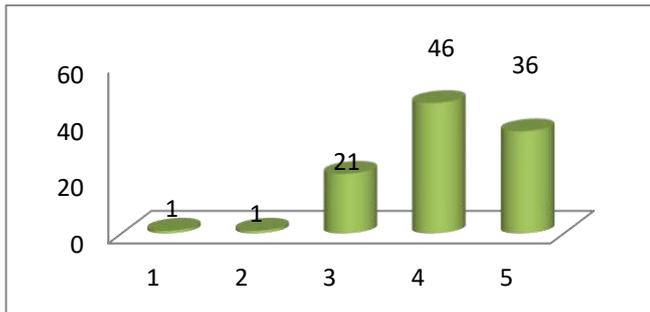
Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 3 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 45 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,24. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi.

4) Deskriptif Pernyataan 4

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 4 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :

Rata-rata = 4.10



1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

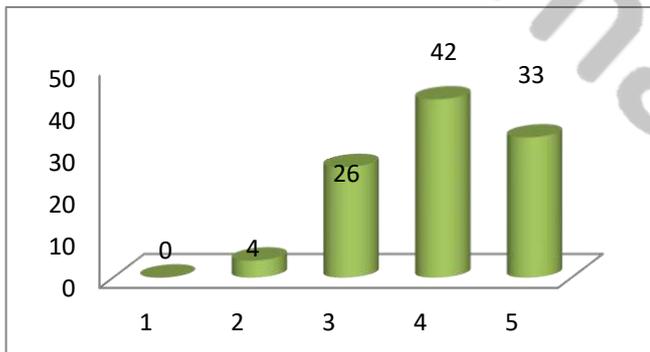
Gambar 4.37 Grafik Pernyataan 4 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 4 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 46 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

5) Deskriptif Pernyataan 5

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 5 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 3,99

1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

Gambar 4.38 Grafik Pernyataan 5 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

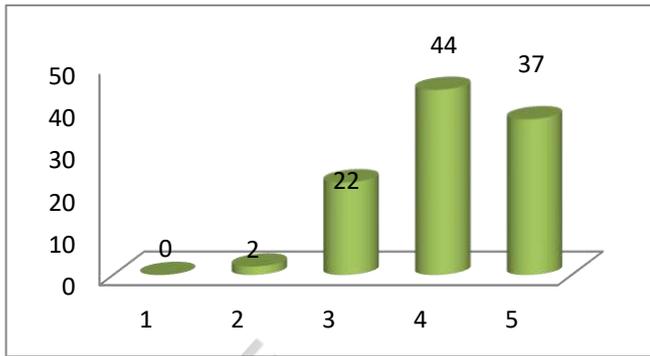
Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 5 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 42 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,99. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

6) Deskriptif Pernyataan 6

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 6 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :

Rata-rata = 4,10



1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

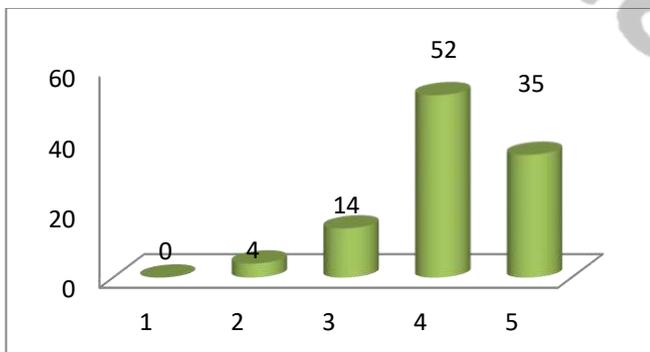
Gambar 4.39 Grafik Pernyataan 6 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 6 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 44 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

7) Deskriptif Pernyataan 7

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 7 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.12
 1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

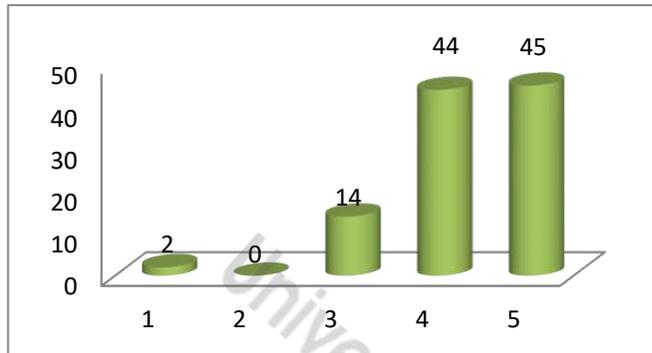
Gambar 4.40 Grafik Pernyataan 7 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 7 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 52 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

8) Deskriptif Pernyataan 8

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 8 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.24

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

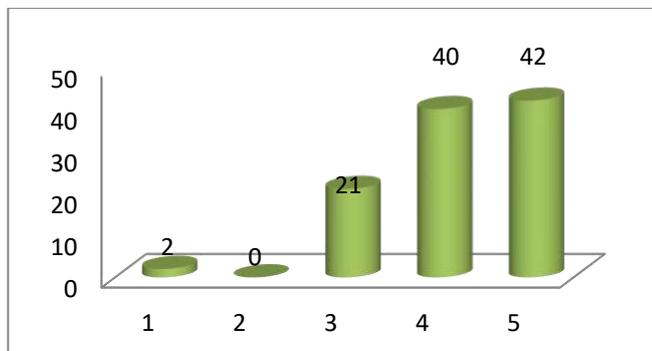
Gambar 4.41 Grafik Pernyataan 8 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 8 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 45 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,24. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi.

9) Deskriptif Pernyataan 9

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 9 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.14

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

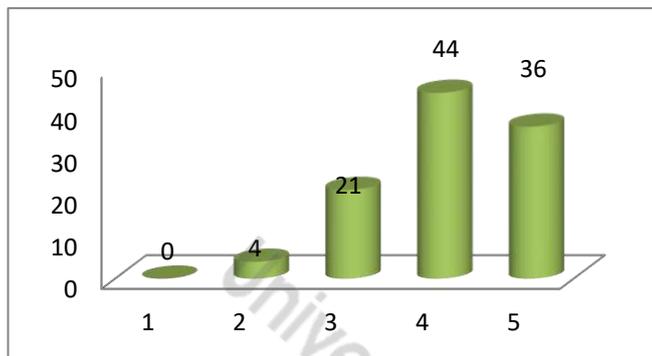
Gambar 4.42 Grafik Pernyataan 9 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 9 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 5 (sangat setuju) yaitu sebanyak 42 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

10) Deskriptif Pernyataan 10

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 10 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.07

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

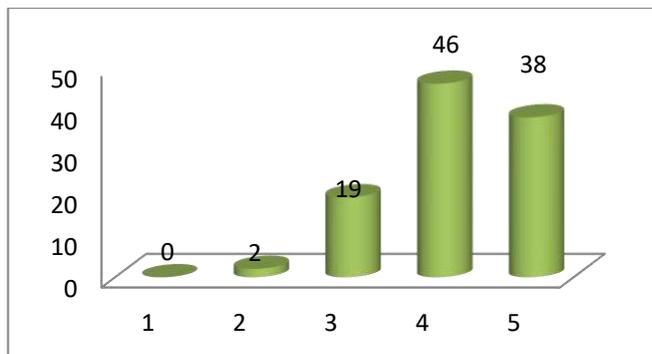
Gambar 4.43 Grafik Pernyataan 10 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 10 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 44 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,07. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

11) Deskriptif Pernyataan 11

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 11 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.14

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

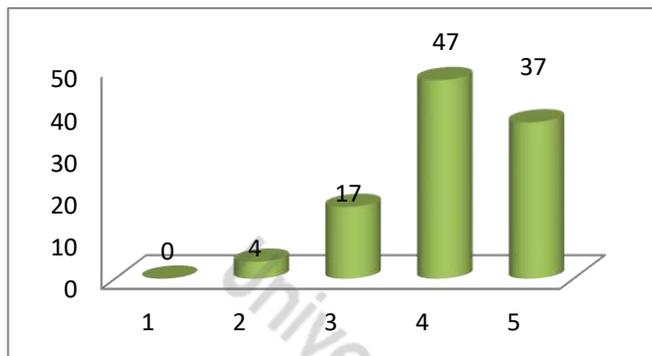
Gambar 4.44 Grafik Pernyataan 11 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 11 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 46 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

12) Deskriptif Pernyataan 12

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 12 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 4.11

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

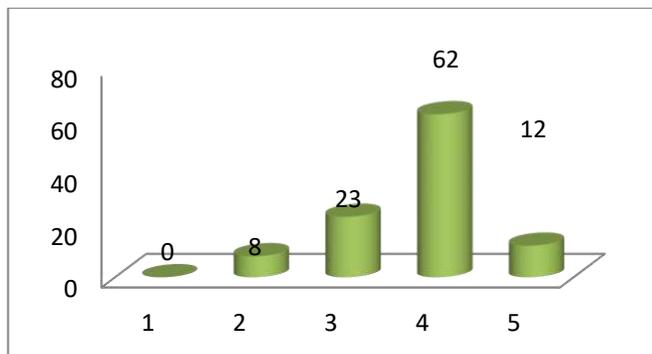
Gambar 4.45 Grafik Pernyataan 12 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 12 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 47 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

13) Deskriptif Pernyataan 13

Rekapitulasi tanggapan responden untuk pernyataan 13 dari variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebagai berikut :



Rata-rata = 3.74

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Gambar 4.46 Grafik Pernyataan 13 Untuk Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Diagram di atas menunjukkan skor jawaban responden dari pernyataan 13 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak adalah pada nilai 4 (setuju) yaitu sebanyak 62 responden dari total sebanyak 105 responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Jika mengacu pada skala penafsiran maka nilai ini termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil dari uji hipotesis (H1) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sama dengan hasil beberapa penelitian sebelumnya misalnya penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Agustian (2018) dan Purnama et al (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis (H2) menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hariroh dan Soleha (2021) dan Lestari et al (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Monde et al (2022), Wibisono (2021) dan Prawira (2020) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil uraian diatas dapat diperoleh kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di LPP TVRI Sumatera Selatan. Pengembangan Karir (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di LPP TVRI Sumatera Selatan. Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di LPP TVRI Sumatera Selatan.

Referensi

- Abdullah, M., (2022)., Metode Penelitian Kuantitatif, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adiyasa, N, I, W., Windayanti., (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Jurnal

Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis 2(1): 23-30.
<https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB/article/view/44>

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ali, K., Agustian, D, W., (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. Jurnal Derivatif 12(2): 7-15.
<https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/294/197>

Anandita, S, R., Indriyani, S., Mahendri, w., (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Zam-Zam Jombang). Jurnal Inovasi Penelitian 2(3): 881-890. <https://stpmataram.e-journal.id/JIP/article/view/773>

Sari, S.P., (2019). "Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai." 5(2):101-11. Researchgate.net. doi: 10.31227/osf.io/6hp4m.

Dewi,D,S., (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT. Riau Pos Intermedia di Kota Pekanbaru. Jurnal Riau Economics dan Business Review 12(2): 149-161. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/324>

Dwiyanti, I, A, K, A., Bagia, I, W., (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis 2(2): 130-138.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/27078>

Dwiyanti, N. M. C. (2020). "Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 5 Di Bali Ditinjau Dari Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja , Dan." Bisma: Jurnal Manajemen 6(2):96-102.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/28706>

Fahmi, I. (2021) Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: CV. Alfabeta.

Universitas Bina
Dharma



- Farida,S.I.,(2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Purbalingga: Eurika Media Aksara.
- Fuady,N., Latifah,N., (2020). Gaya Kepemimpinan Perpustakaan Khusus Dian Pendidikan Kota Yogyakarta. *Pustaka Karya* 8(2): 85-94. <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/pustakakarya/article/view/5134>
- Ghozali, I., (2016)., Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi Kedelapan, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gifari, D., Pancasasti, R., (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Jumanis)* 4(2): 210-227.
<https://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/2177>
- Harahap,T,K., Hasibuan,S., Pratikna,R,N., Ahmad,M., Novariani,N,N., Widiawati,W., Sanjaya,R., Riesso, A,S., Batubara,N,A., Nurdiana., Suyanto., Abdurrahim. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Klaten: Tahta Media.
- Hardani., Aulia, N, H., Andriani,H., Sukmana, D,J., Ustiawaty, Jumari., Utami, Evi, Fatmi., Istiqomah, Ria, Rahmatul., Fardani, Roushandy, Asri., (2020)., *METODE PENELITIAN; Kualitatif & Kuantitatif*. (H. Abadi, Ed). Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hariroh, F, M, R., Soleha, E., (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *JIMEK: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan* 1(3): 78-85.
<https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jimek/article/view/155>
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hazmi, C, R, V., Nugraha, J., (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice* 1(2): 282-297.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/joa/article/view/42635>
- Isnaini, F., Santosa,J., Mastuti,D,N., (2022). Optimalisasi Kinerja Melalui Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Advance: Jurnal Accounting* 9(2): 103-117. <https://www.e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/advance/article/view/1395>
- Kamal, F., Winarso,W., Sulistio,E., (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Sitra Transportasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)* 15(2): 38-49.
<https://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/jiam/article/view/666>
- Kuncoro, M., (2018)., Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 4, Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Kustianto, Y.,(2020). Pengaruhi Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5(2):224-233.
- Lestari, T., Anandita, S, R., Mahendri, W., (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1(2): 51-59. <https://journal.actual-insight.com/index.php/aktiva/article/view/328/1024>
- Makalew,T,M.L., Tamengkel,L,F., Punuindoong,A,Y., (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity* 2(5): 428-432. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/36155>
- Monde, J, J, M., Pio, R, J., Rogahang, J, J., (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan., *Productivity* 3(2): 187-192. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/39557>
- Nurlaela, A., Trianasari., (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem." *Bisma: Jurnal Manajemen* 7(1): 62-70.
- Nurpratama, M., Yudianto, A., (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi* 8(1): 36-46. <https://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/view/184>
- Paramita, R,W,D., Rizal, N., Sulistyan, R, B., (2021)., Metode Penelitian Kuantitatif: Bahan Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi&Manajemen, Lumajang: Widyagama Press.
- Pramono, A., Nopritama, M., (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 4(2): 1-13. <https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/42>
- Pratama, A, Y., Ismiasih., Suswatiningsih, T, E., Dinarti, S, I., (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *Jurnal Agrifitia* 2(1): 22-33. <https://jurnal.instiperjogja.ac.id/index.php/AFT/article/view/196>
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Prawira, I., (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 28-40. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4681>

- Purnama, I., Nyoto., Komara, A, H., (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(2): 222-237. <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/443>
- Putra,F,T., (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bukaka Teknik Utama Tbk, Bogor. *Jurnal Ekonomi dan Industri* 20 (2). <https://ojs.ekonomi-unkris.ac.id/index.php/JEI/article/view/313>
- Rangkuti, A, E., Tasya, B., Yanti, A., (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan.*
- Ratnasari,S,L. Girsang,M,M., Ariyanti,Y., (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening* 9(2):189-202. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/3549>
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi.* Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Redian, D, A., Hanafi, A. Santati, P., (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 47 Palembang. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management* 3(2): 288-298. <https://repository.unsri.ac.id/98058/>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivaldo, Y., Ratnasari, S, L., (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9(3):505-15. https://www.researchgate.net/publication/363289129_PENGARUH_KEPEMIMPINA_N_DAN_MOTIVASI_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA_SERTA_DAMPAKNYA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN
- Sanusi, A., (2017)., *Metode Penelitian Bisnis, Jakarta: Penerbit Salembat Empat.*
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S, I., Husniyyah, T., Sutendi, Z., (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kerja). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(3): 363-369. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1334>
- Sebayang, K, K., Silaen, M, Y., (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat. *Jurnal Global Manajemen* 10(2): 75-86. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/1812>
- Setyaningsih,S., Sapparso., Assa,A.F., Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Primanomics:*

Jurnal Ekonomi dan Bisnis 20(2): 1-15.
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/1007>

Sholikhah., Parimita, W., Lubis, T., (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Swasta Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Keuangan* 3(2): 327-339. <http://pub.unj.ac.id/index.php/jbmk/article/view/646>

Silaen, S., (2018)., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Bandung: In Media.

Sugiyono., (2019)., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Research & Development*. Bandung : CV Alfabeta.

Sunyoto, D., Kalijaga, M,A., (2021). Peran Jalur, Perencanaan dan Pengembangan Karir Individu Pada Prestasi Kerja Pegawai Perbankan (Studi Kasus Pegawai BPR Bank Sleman). *Efektif: Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 12(2): 115-124. <http://e-journal.janabadra.ac.id/index.php/jurnalefektif/article/view/1520>

Sutisna, I,F., (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Perilaku Organisasi di PT Kerry Ingredients Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19., *Jurnal Profit: Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi* 7(2): 158-166. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jp/article/view/12904/pdf>

Sutrisno,E., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.

Syahza, A., (2021)., *Metodologi Penelitian, Edisi Revisi Tahun 2021*, Pekanbaru: UR Press.

Syarief,F., Kurniawan,A.,Widodo,z,d., Nugroho,H., Rimayanti., Siregar, Edison., Isabella,A,A., Fitriani., Kairupan,D.J., Siregar,Z,A., Zamrodah,Y., Jahri,M., Suarjana,I,W,G., Salmia. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bakti Persada.

Wibisono, G., (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. *JBK: Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* 10(2): 127-135. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/3142>

Yulidarni., Kosassy, S, O., Hartini, Y., (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ASN Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Public Administration, Business dan Rural Development* 3(1): 42-52. <http://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/journal/article/view/92>

BUKTI PENERIMAAN NASKAH ARTIKEL ILMIAH

Letter of Acceptance (LoA)

Diberitahukan bahwa, Naskah artikel ilmiah dengan judul :

Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lpp Tvri Sumatera Selatan

Yang diserahkan oleh:

Pebri Alpariz¹ Irwan Septayuda²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma

Telah diterima untuk dipublikasikan pada tanggal 15 Oktober 2023 pada Jurnal :

SEIKO : Journal of Management & Business

ISSN : 2598-8301 (Online)

Vol 6, No 2 2023

Terakreditasi SINTA grade 4

Demikian surat ini dibuat dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 23 September 2023

OJS Admin,

Amkop Makassar

Amar Sani

This Journal has been indexed by :

