JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

The Influence Of Work Environment, Leadership, And HR Development On Employee Job Satisfaction At Medan City BRIDA

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BRIDA Kota Medan

Savika Amanda [1)]; Kholilul Kholik [2)]; Emi Wakhyuni [3)]
[1,2,3)]Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Email: [2)] kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY
Received [22 September 206]
Revised [04 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Work Environment, Leadership, Human Resource Development, Work Satisfaction.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan dalam melakukan tugas. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di Kantor Brida Medan sebanyak 40 pegawai dan pengambilan sampel dengan sampel jenuh sebanyak 40 responden. Jenis data digunakan yaitu data primer dengan penyebaran kuesioner dan hasilnya diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda untuk pengujian hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Brida Medan, dengan kepemimpinan yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai regresi tertinggi. Hasil regresi menghasilkan persamaan Y= 3,131 + 0,258X1 + 0,920X2+ 0,812X3. Hasil uji t untuk lingkungan kerja memberikan nilai t_{hitung} sebesar 1,845 dan signifikan sebesar 0,025. Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10,052 dan signifikan sebesar 0,000. Pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,702 dan signifikan sebesar 0,010. Hasil uji F memberikan nilai F_{hitung} sebesar 185,243 dan signifikan sebesar 0,000. Hipotesis H1, H2, H3, dan H4 terbukti benar dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,934 mengindikasikan bahwa sebesar 93,4% variasi dalam kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sementara sisanya sebesar 6,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selain itu, kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tergolong sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,969.

ABSTRACT

The research aims to analyze the influence of the work environment, leadership and human resource development on employee satisfaction in performing tasks. This research uses quantitative research with an associative approach. The research population is employees working at Brida Medan Office as many as 40 employees and sampling with 40 respondents saturated samples. The type of data is used that is primary data with the spread of questionnaires and the results are processed using version 22 SPSS software. Data analysis is conducted through multiple linear regression for testing the relationship between independent and dependent variables. The results of the study that the work environment, leadership and development of human resources partially and simultaneously positively and significantly impacted employee satisfaction in Brida Medan, with leadership that has the highest influence on employee satisfaction with the highest regression value. The regression resulted in the equation Y=3,131+0.258X1+0.920X2+0.812X3. The results of the t test for the working environment provide tcount value of 1,845 and significant of 0.025. Leadership has tcount value of 10,052 and is significant of 0,000. Human resource development has tcount value of 2,702 and was significant of 0.010. The Ftest result gave the Fcount score of 185,243 and was significant of 0,000. The H1, H2, H3, and H4 hypotheses are proven to be true and acceptable because the results of the study are in line with the hypothesis. The value of adjusted R^2 coefficient of 0.934 indicates that 93.4% of the variation in employee satisfaction can be explained by all three free variables, while the remaining 6.6% is explained by other variables that are not included in the study model. In addition, the strength of the relationship between the free variable and the bonded variable is classified as very strong with correlation coefficient value (R) of 0.969

PENDAHULUAN

Keberadaan pegawai pada lembaga pemerintah merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Keberhasilan suatu instansi pemerintah tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, diperlukan dukungan penuh dari seluruh pegawai untuk bekerja sama, berkolaborasi, dan memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, pimpinan memiliki peran strategis dalam menyelaraskan potensi pegawai agar mampu bekerja secara efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Pegawai yang bekerja di lembaga pemerintah memiliki latar belakang, karakteristik, serta kebutuhan yang beragam. Kondisi tersebut menyebabkan tingkat kepuasan kerja setiap pegawai berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi semangat, komitmen, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja dapat diperoleh melalui pemenuhan kebutuhan yang bersifat material maupun nonmaterial. Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal dan berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Berikut data kepuasan kerja pegawai periode 2023 – 2025:

Tabel 1. BRIDA Kota Medan Data Kepuasan Kerja Pegawai Periode 2023-2025

No.	Pencapaian		Data Kepuasan Kerja (%)		
	Skor	Kriteria	2023	2024	2025
1	80-90	Sangat baik	35	31	22
2	71-79	Baik	22	17	15
3	61-70	Cukup	20	27	33
4	< 60	Sangat kurang	23	25	30
Total			100	100	100

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1,dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di BRIDA Kota Medan selama periode 2023–2025 menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan. Hal tersebut terlihat dari persentase pegawai yang berada pada kategori sangat baik yang terus menurun, yaitu dari 35% pada tahun 2023**,** menjadi 31% pada tahun 2024, dan kembali menurun menjadi **22%** pada tahun 2025. Penurunan ini mengindikasikan bahwa jumlah pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi semakin berkurang dari tahun ke tahun.

Pada kategori baik, persentase kepuasan kerja juga mengalami penurunan dari 22% pada tahun 2023 menjadi 17% pada tahun 2024**,** kemudian turun kembali menjadi 15% pada tahun 2025. Sebaliknya, kategori cukup mengalami peningkatan dari 20% pada tahun 2023 menjadi 27% pada tahun 2024 dan meningkat menjadi 33% pada tahun 2025**.** Peningkatan yang sama juga terjadi pada kategori sangat kurang, yaitu dari 23% pada tahun 2023 menjadi 25% pada tahun 2024 dan mencapai 30% pada tahun 2025.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya pergeseran tingkat kepuasan kerja pegawai dari kategori yang tinggi menuju kategori yang lebih rendah. Dengan kata lain, semakin sedikit pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, sedangkan jumlah pegawai dengan tingkat kepuasan kerja sedang hingga rendah cenderung meningkat setiap tahunnya.

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di lingkungan BRIDA Kota Medan. Beberapa faktor yang diduga menjadi penyebabnya antara lain kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya nyaman dan kondusif, kepemimpinan yang belum mampu memberikan arahan serta dukungan secara optimal kepada seluruh pegawai, dan pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia yang belum dilakukan secara merata dan objektif. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi semangat kerja, motivasi, serta kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga perlu menjadi perhatian bagi organisasi.

Namun demikian, dalam praktiknya tidak semua harapan pegawai terhadap kepuasan kerja dapat dipenuhi secara maksimal oleh instansi pemerintah. Perbedaan kondisi kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai menyebabkan tingkat kepuasan kerja menjadi beragam. Berbagai faktor dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai, di antaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan sumber daya manusia. Ketiga faktor tersebut menjadi fokus utama dalam penelitian ini karena memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, penerangan, musik, serta kondisi fisik maupun nonfisik lainnya.(Wibowo, 2021). Berdasarkan uraian tersebut, lingkungan kerja memiliki peran dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, seperti suhu ruangan yang sesuai dan pencahayaan yang memadai, mampu meningkatkan kenyamanan pegawai selama bekerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik yang ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik antara rekan kerja maupun atasan, serta suasana kerja yang kondusif, dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, kepemimpinan juga merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan secara substantif merepresentasikan kapasitas strategis individu dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengintegrasikan dinamika kelompok melalui komunikasi yang efektif demi merealisasikan target organisasi yang telah ditetapkan (Darmawan et al., 2026). Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan, mengoordinasikan, serta membangun hubungan kerja yang baik dengan seluruh bawahannya. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan rasa dihargai, meningkatkan semangat kerja, dan memberikan kepuasan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pengembangan SDM merupakan salah satu bentuk investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja. Pengembangan SDM merupakan suatu kewajiban organisasi karena kemampuan pegawai yang diperoleh pada saat proses rekrutmen belum cukup untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang lagi (Diansyah; Dwiyanti, 2024). Oleh sebab itu, program pengembangan SDM perlu dilaksanakan secara berkelanjutan, tepat sasaran, dan merata kepada seluruh pegawai agar mampu meningkatkan kompetensi kerja sekaligus memberikan nilai tambah bagi kemajuan organisasi. Berikut hasil penyebaran kusioner pra survey masing maisng variable:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Prasurvei Penelitian pada Pegawai BRIDA Kota Medan (n = 20)

Variabel	Indikator yang Diamati	Ya (%)	Tidak (%)
Kepuasan Kerja	Ruang kerja nyaman dan aman	40	60
	Komunikasi dengan pimpinan berjalan lancar	45	55
	Pimpinan memberikan perlakuan yang adil	30	70
	Pengembangan keterampilan sesuai harapan	60	40
Lingkungan Kerja	Penerangan ruang kerja memadai	60	40
	Suhu udara ruang kerja mendukung konsentrasi	45	55
	Ruang kerja memadai untuk bekerja	40	60
	Hubungan kerja antarpegawai berjalan baik	35	65
Kepemimpinan	Pimpinan memberikan arahan yang baik	40	60
	Pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai	30	70
	Pimpinan menerima aspirasi pegawai	35	65
	Kebijakan pimpinan transparan	45	55
Pengembangan SDM	Program pengembangan SDM diberikan secara merata	40	60
	Organisasi memberikan apresiasi kepada pegawai berprestasi	45	55
	Kesempatan pengembangan karier diberikan secara objektif	40	60

Sumber : Hasil Prasurvei Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 20 pegawai BRIDA Kota Medan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan pada variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan SDM. Secara umum, persentase jawaban "tidak" pada sebagian besar indikator lebih tinggi dibandingkan jawaban "ya", yang mengindikasikan bahwa kondisi yang diharapkan oleh pegawai belum sepenuhnya terpenuhi.

Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan persentase jawaban "tidak" tertinggi terdapat pada pernyataan pimpinan memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh pegawai, yaitu sebesar 70%, diikuti indikator ruang kerja yang nyaman dan aman sebesar 60%, serta komunikasi dengan pimpinan sebesar 55%. Hanya indikator pengembangan keterampilan sesuai harapan yang memperoleh jawaban "ya" lebih tinggi, yaitu sebesar 60%. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek keadilan pimpinan, komunikasi, dan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman.

Pada variabel lingkungan kerja, sebagian besar responden juga memberikan jawaban "tidak". Persentase tertinggi terdapat pada indikator hubungan kerja antarpegawai berjalan baik sebesar 65%, diikuti ruang kerja yang memadai sebesar 60%, serta suhu udara ruang kerja yang mendukung konsentrasi sebesar 55%. Sementara itu, indikator penerangan ruang kerja memperoleh jawaban "ya" sebesar 60%, yang menunjukkan bahwa aspek penerangan relatif sudah memadai. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di BRIDA Kota Medan masih belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai.

Pada variabel kepemimpinan, indikator dengan persentase jawaban "tidak" tertinggi adalah pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai, yaitu sebesar 70%. Selanjutnya, indikator pimpinan menerima aspirasi pegawai memperoleh jawaban "tidak" sebesar 65%, sedangkan pimpinan memberikan arahan yang baik sebesar 60%, dan kebijakan pimpinan yang transparan sebesar 55%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam memberikan dukungan, menerima masukan pegawai, serta menerapkan kebijakan secara terbuka dan adil.

Pada variabel pengembangan SDM, hasil prasurvei menunjukkan bahwa 60% responden menyatakan program pengembangan SDM belum diberikan secara merata dan kesempatan pengembangan karier belum dilaksanakan secara objektif. Selain itu, 55% responden juga menyatakan organisasi belum memberikan apresiasi yang memadai kepada pegawai yang berprestasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM di BRIDA Kota Medan masih perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai memperoleh kesempatan yang sama dalam meningkatkan kompetensi dan pengembangan karier.

Secara keseluruhan, hasil prasurvei mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai di BRIDA Kota Medan diduga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, kepemimpinan yang belum sepenuhnya efektif, serta pelaksanaan program pengembangan SDM yang belum merata. Fenomena tersebut menjadi dasar yang memperkuat pentingnya penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja pegawai di BRIDA Kota Medan.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan penelitian, pengembangan, dan inovasi daerah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BRIDA membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi, loyalitas, serta kepuasan kerja yang tinggi agar pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana secara optimal. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, bekerja secara maksimal, serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Meskipun demikian, berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja selama bekerja di lingkungan BRIDA Kota Medan. Kondisi tersebut ditunjukkan dengan menurunnya semangat kerja, kurang optimalnya pelaksanaan tugas, serta kecenderungan pegawai menunda penyelesaian pekerjaan. Fenomena tersebut diduga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, kepemimpinan yang belum mampu memenuhi harapan seluruh pegawai, serta pelaksanaan program pengembangan SDM yang belum berjalan secara merata. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja pegawai pada BRIDA Kota Medan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Keberadaan kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada persepsi, nilai dan harapan masing-masing terhadap pekerjaannya (Febrina & Kholik, 2024). Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya. (Widodo, 2021). Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan.(Priansa, 2021).

p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141
JURNAL FOKUS MANAJEMEN

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, kepemimpinan, kesempatan promosi, gaji atau upah, pengembangan sumber daya manusia (SDM), serta lingkungan kerja. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kepemimpinan yang efektif, peluang promosi yang jelas, pemberian gaji yang layak, kesempatan mengembangkan kompetensi, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Priansa, 2021).

Selanjutnya, Menurut (Priansa, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui tujuh indikator, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, serta rekan kerja. Ketujuh indikator tersebut mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan kompensasi, kesempatan pengembangan karier, sistem pengawasan, maupun hubungan kerja di dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Febrina & Kholik, 2024), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, di mana lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut (Satriawati, Ni Kadek Sri; Rismawan, Putu Agus Eka; Andika, 2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik, yaitu kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung, serta lingkungan kerja nonfisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja. Sementara itu, (Wibowo, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti kebersihan, pencahayaan, dan kondisi tempat kerja. Senada dengan itu, Menurut (Sedarmayanti, 2021)mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh sarana, prasarana, fasilitas, serta kondisi fisik dan sosial di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. tersebut. (Munica & Dwiarti, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2021), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, yaitu kebersihan, pemilihan warna ruangan, tingkat pencahayaan, suara atau kebisingan, serta udara dan suhu kerja. Faktor-faktor tersebut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan.

Selanjutnya, Menurut (Sedarmayanti, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui enam indikator, yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, serta hubungan antar karyawan. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana lingkungan kerja mampu memberikan rasa nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Kepemimpinan

Menurut (Herliyana & Kholik, 2025), kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi kepada karyawan sehingga mereka merasa termotivasi, dihargai, serta mampu bekerja untuk mencapai tujuan bersama. menurut (Darmawan et al., 2026)) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas strategis seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengintegrasikan anggota organisasi melalui komunikasi yang efektif. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin dituntut mampu merumuskan visi yang jelas, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta mendorong kreativitas dan inovasi karyawan. Selanjutnya, Menurut (Srianita & Gani, 2026) menyatakan bahwa kepemimpinan mencakup pengelolaan strategi, pembentukan budaya organisasi, pengalokasian sumber daya, penyediaan staf yang memadai, serta penetapan prioritas organisasi. Sementara itu, Menurut (Sinambela, 2021a) menjelaskan bahwa kepemimpinan strategis berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kemampuan mengantisipasi perubahan, memiliki visi yang jelas, bersikap fleksibel, dan mendelegasikan tanggung jawab kepada bawahan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi bawahan melalui komunikasi yang efektif serta visi yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Darmawan et al., 2026), kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu hubungan kemanusiaan, pelimpahan wewenang dan pengambilan keputusan, pengendalian, serta koordinasi kerja. Faktor-faktor tersebut berperan dalam menciptakan komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang tepat, pengawasan yang baik, serta koordinasi yang mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Selanjutnya, (Darmawan et al., 2026) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diukur melalui empat indikator, yaitu dimensi direktif yang ditunjukkan dengan pemberian instruksi yang jelas, dimensi suportif melalui penciptaan iklim kerja yang kondusif, dimensi partisipatif dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta orientasi prestasi melalui penetapan standar kinerja yang tinggi bagi seluruh anggota organisasi.

Pengembangan SDM

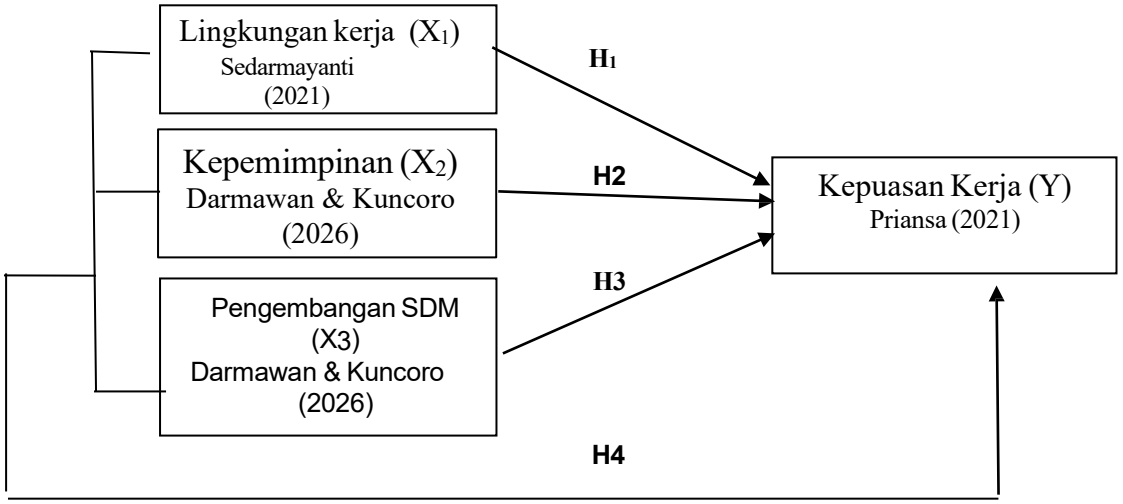
Menurut (Kholik et al., 2022), pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pemanfaatan teknologi sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Darmawan et al., 2026) menjelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan kapabilitas pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur agar produktivitas organisasi semakin optimal. (Diansyah; Dwiyanti, 2024) menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan kewajiban perusahaan karena kemampuan yang dimiliki karyawan saat proses rekrutmen belum cukup untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Selanjutnya, (Kelana, 2022), menjelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan proses mempersiapkan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan. Sementara itu, (Sedarmayanti, 2021) menegaskan bahwa pengembangan SDM harus disusun selaras dengan strategi perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan secara berkelanjutan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Menurut (Darmawan et al., 2026), pengembangan SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu efektivitas biaya sebagai investasi sumber daya manusia, relevansi materi program dengan kebutuhan organisasi, penerapan prinsip pembelajaran, ketersediaan fasilitas yang memadai, serta kesesuaian program dengan kemampuan dan kebutuhan peserta. Faktor-faktor tersebut menentukan keberhasilan pelaksanaan pengembangan SDM di dalam organisasi.

Selanjutnya, (Darmawan et al., 2026) menyatakan bahwa pengembangan SDM dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu efektivitas pengembangan profesional berdasarkan kebutuhan pegawai, kontribusi program terhadap pencapaian tujuan individu, serta sinkronisasi program pengembangan dengan aspirasi karier jangka panjang karyawan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan uraian teoritis dan penjelasan yang telah dikemukakan di awal dan hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengembangan SDM) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja), maka berikut ini disampaikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Riset Inovasi Daerah Kota Medan.

H2: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Riset Inovasi Daerah Kota Medan.

H3: Diduga pengembangan SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Riset Inovasi Daerah Kota Medan.

H4: Diduga lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Riset Inovasi Daerah Kota Medan.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur (Sugiyono, 2019), menjelaskan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui
hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antarvariabel, baik hubungan yang bersifat pengaruh maupun keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen pada BRIDA Kota Medan. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik.

Populasi dan Sampel

Menurut Sudaryono (2019), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BRIDA Kota Medan sebanyak 40 orang, yang terdiri dari 26 pegawai ASN dan 14 pegawai non-ASN. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden.

Instrumen dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan, survei, dan observasi. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari buku, jurnal ilmiah, dan literatur yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan SDM, dan kepuasan kerja. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai BRIDA Kota Medan sebagai responden penelitian. Selain itu, observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas dan kondisi objek penelitian di BRIDA Kota Medan.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS untuk mengolah data hasil kuesioner responden. Tahapan analisis data meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis**.** Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi instrumen dengan kriteria nilai > 0,60 dinyatakan reliabel. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas menggunakan nilai Tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser**.**

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan), uji t (parsial), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel independen serta kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Data Responden

Karakteristik responden		Jumlah responden	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	62.50
	Perempuan	15	37.50
Jumlah		40	100.00
Usia	20-30	9	22.50
	31-40	18	45.00
	> 40	13	32.50

Jumlah		40	100.00
Pendidikan	SMU	7	17.50
	Diploma	10	25.00
	Sarjana	20	50.00
	Pascasarjana	3	7.50
Jumlah		40	100.00
Lama bekerja	< 10	11	27.50
	> 10 - 15	16	40.00
	> 15	13	14.61
Jumlah		40	100.00

Sumber : Data Diolah, 2026

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja_1	0,895	0,304	Valid
	Lingkungan Kerja_2	0,793	0,304	Valid
	Lingkungan Kerja_3	0,61	0,304	Valid
	Lingkungan Kerja_4	0,517	0,304	Valid
	Lingkungan Kerja_5	0,688	0,304	Valid
	Lingkungan Kerja_6	0,562	0,304	Valid
	Lingkungan Kerja_7	0,793	0,304	Valid
	Lingkungan Kerja_8	0,727	0,304	Valid
	Lingkungan Kerja_9	0,844	0,304	Valid
	Lingkungan Kerja_10	0,799	0,304	Valid
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan_1	0,721	0,304	Valid
	Kepemimpinan_2	0,837	0,304	Valid
	Kepemimpinan_3	0,789	0,304	Valid
	Kepemimpinan_4	0,53	0,304	Valid
	Kepemimpinan_5	0,687	0,304	Valid
	Kepemimpinan_6	0,711	0,304	Valid
	Kepemimpinan_7	0,556	0,304	Valid
	Kepemimpinan_8	0,819	0,304	Valid
Pengembangan SDM (X3)	Pengembangan SDM_1	0,637	0,304	Valid
	Pengembangan SDM_2	0,569	0,304	Valid
	Pengembangan SDM_3	0,496	0,304	Valid
	Pengembangan SDM_4	0,397	0,304	Valid
	Pengembangan SDM_5	0,704	0,304	Valid
	Pengembangan SDM_6	0,54	0,304	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja_1	0,601	0,304	Valid
	Kepuasan Kerja_2	0,599	0,304	Valid

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

	Kepuasan Kerja_3	0,484	0,304	Valid
	Kepuasan Kerja_4	0,533	0,304	Valid
	Kepuasan Kerja_5	0,648	0,304	Valid
	Kepuasan Kerja_6	0,678	0,304	Valid
	Kepuasan Kerja_7	0,555	0,304	Valid
	Kepuasan Kerja_8	0,824	0,304	Valid
	Kepuasan Kerja_9	0,835	0,304	Valid
	Kepuasan Kerja_10	0,541	0,304	Valid
	Kepuasan Kerja_11	0,726	0,304	Valid
	Kepuasan Kerja_12	0,779	0,304	Valid
	Kepuasan Kerja_13	0,682	0,304	Valid
	Kepuasan Kerja_14	0,822	0,304	Valid

Sumber : Data Diolah, 2026

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	*Croncbach's Alpha*	*Nilai koefisien standar*	Simpulan
Lingkungan kerja_X1	0.926	0.6	Reliabel
Kepemimpinan_X2	0.909	0.6	Reliabel
Pengembangan SDM_X3	0.796	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja_Y	0.928	0.6	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026

Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov	*Smirnov Test*	*Unstandardized Residual*
N		40
Normal Parameters	*Mean*	.0000000
	Std Deviation	1.67986194
Most Extreme Differences	*Absolute*	0.127
	Positive	0.127
	Negative	-0.094
Kolmogorov Smirnov Z		0.804
Asymp.Sig. (2-taield)		0.538

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026

Hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov Test* mempunyai nilai signifikansi (Asymp. Sig.2-tailed) yaitu 0,538 sehingga nilai signifikansi 0,538 > 0,05 disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	*Tolerance*	VIF
Lingkungan kerja_X1	0.150	6.675
Kepemimpinan_X2	0.533	1.875
Pengembangan SDM_X3	0.119	8.431

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026

Variabel lingkungnan kerja, kepemimpinan dan pengembangan SDM mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikoliearitas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain

Hasil Uji Heteroskedastitias

Tabel 8. Uji Heteroskedastitias

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.367	1.847		1.282	.208
	Lingkungankerja_X1	.038	.093	.174	.410	.685
	Kepemimpinan_X2	-.034	.061	-.127	-.561	.578
	PengembanganSDM_X3	-.064	.201	-.153	-.320	.750

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,685, variabel kepemimpinan sebesar 0,578, dan variabel pengembangan SDM sebesar 0,750. Seluruh variabel independen tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga tidak terdapat variabel pengganggu yang memengaruhi ketidaksamaan varians residual pada model penelitian.

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
	B	*Std. Error*	Beta		
(Constant)	3.131	2.767		1.131	0.265
Lingkungan kerja_X1	0.258	0.140	0.196	1.849	0.025
Kepemimpinan_X2	0.920	0.092	0.566	10.052	0.000
Pengembangan SDM_X3	0.812	0.300	0.322	2.702	0.010

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan Y = 3,131 + 0,258X1 + 0,920X2 + 0,812X3. Nilai konstanta sebesar 3,131 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan SDM bernilai tetap, maka kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 3,131. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,258, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,258. Variabel kepemimpinan memiliki koefisien positif sebesar 0,920, yang berarti peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,920. Selanjutnya, pengembangan SDM memiliki koefisien positif sebesar 0,812, sehingga peningkatan pengembangan SDM akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,812.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 10. Uji parsial

Model	*Standardized Coefficients*	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		1.131	0.265
Lingkungan kerja_X1	0.196	1.849	0.025
Kepemimpinan_X2	0.566	10.052	0.000
Pengembangan SDM_X3	0.322	2.702	0.010
a. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja_Y			

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1698.91		566.30	185.243	.000
	Residual	110.05	36	3.05		
	Total	1808.97	39			

a. Predictors: (Constant), PengembanganSDM_X3, Kepemimpinan_X2, Lingkungankerja_X1
b. Dependent Variable: Kepuasankerja_Y
Sumber: Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan nilai df(1) = k – 1 = 4 – 1 = 3 dan df(2) = n – k = 40 – 4 = 36, sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,87 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 185,243 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai Fhitung > Ftabel (185,243 > 2,87) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BRIDA Kota Medan. Dengan demikian, hipotesis penelitian H4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Change Statistics*	
					R square	*F Change*
1	.969a	.939	.934	1.74846	.939	184.243

c. *Predictors: (Constant*), Lingkungan kerja_X1, Kepemimpiman_X2, Pengembangan SDM_X3
d. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja_Y
Sumber: data diolah SPSS, 2026

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BRIDA Kota Medan dengan nilai thitung sebesar 1,849 > ttabel 1,683 dan nilai signifikansi 0,025 < 0,05, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Munica & Dwiarti, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BRIDA Kota Medan dengan nilai thitung sebesar 10,052 > ttabel 1,683 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, komunikasi yang baik, serta menghargai kontribusi pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh (Musta'in, Ahmad; Hadiati, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin harus memahami peran dan fungsinya agar mampu membangun kerja sama serta koordinasi yang baik dengan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Kholik et al., 2022).

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengembangan SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BRIDA Kota Medan dengan nilai thitung sebesar 2,702 > ttabel 1,683 dan nilai signifikansi 0,010 < 0,05, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan SDM melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja dapat meningkatkan rasa dihargai serta kepuasan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ayatika, A.; Sesmiarni, 2025) dan (Kelana, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BRIDA Kota Medan dengan nilai Fhitung sebesar 185,243 > Ftabel 2,87 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi melalui kombinasi lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, serta pengembangan SDM yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Ayatika, A.; Sesmiarni, 2025) serta (Sinarli, Lini Wijaya; Fatthorahman, Fatthorahman; Pradiani, 2025) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan SDM berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BRIDA Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,258, nilai thitung 1,845 > ttabel 1,683, dan nilai signifikansi 0,025 < 0,05. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BRIDA Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,920, nilai thitung 10,052 > ttabel 1,683, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, kepemimpinan yang efektif melalui komunikasi, arahan, dan dukungan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BRIDA Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,812, nilai thitung 2,702 > ttabel 1,683, dan nilai signifikansi 0,010 < 0,05. Artinya, pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan kemampuan pegawai dan kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BRIDA Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung 185,243 > Ftabel 2,87 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
5. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja pegawai karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0,920 dibandingkan variabel lainnya.
6. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,934 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan SDM mampu menjelaskan 93,4% variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

1. Berdasarkan hasil uji validitas, pada bagian variabel Lingkungan Kerja nilai validitas terendah yaitu (X1,2) sebesar 0,539. Oleh karena itu, disarankan agar BRIDA Kota Medan lebih meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, seperti penyediaan ruang kerja yang lebih nyaman, pencahayaan dan sirkulasi udara yang memadai, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan pegawai sehingga kepuasan kerja dapat terus meningkat.
2. Berdasarkan hasil uji validitas, pada bagian variabel Kepemimpinan nilai validitas terendah yaitu (X2,3) sebesar 0,578. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan BRIDA Kota Medan meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang lebih terbuka, pemberian arahan yang jelas, penghargaan terhadap prestasi pegawai, serta melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan pegawai kepada pimpinan dan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil uji validitas, pada bagian variabel Pengembangan SDM validitas yaitu (X3,2) sebesar 0,381. Oleh karena itu, disarankan agar BRIDA Kota Medan disarankan untuk meningkatkan pelaksanaan program pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan, workshop, serta pemberian kesempatan pengembangan karier secara objektif dan merata kepada seluruh pegawai. Dengan demikian, kompetensi pegawai akan terus berkembang dan kepuasan kerja dapat meningkat.
4. Berdasarkan hasil uji validitas, pada bagian kinerja nilai validitas terendah yaitu (Y,1) sebesar 0,422. Oleh karena itu, disarankan agar BRIDA Kota Medan meningkatkan kejelasan pembagian tugas melalui sosialisasi tupoksi yang lebih intensif, penyusunan uraian jabatan yang jelas, serta penguatan peran atasan langsung dalam memberikan arahan dan supervisi, sehingga pegawai dapat bekerja lebih fokus, efektif, dan sesuai dengan tanggung jawabnya. buat dalam bentuk point sarannya.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

DAFTAR PUSTAKA

Ayatika, A.; Sesmiarni, Z. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja di SMAS Alhira. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *9*(2), 21348–21351. https://doi.org/10.31004/jptam.v9i2.29941

Darmawan, R., Wahyu Kuncoro, A., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Budi Luhur, U., Ciledug Raya, J., Jakarta Selatan, K., & Khusus, D. (2026). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Working Unit Support Desk PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan). *Diterima: Februari*, *4*(2), 3025–7972. https://doi.org/10.61722/jiem.v4i2.8992

Diansyah; Dwiyanti, N. D. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kualitas Kerja sebagai Moderating. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *27*(01), 61 69.

Febrina, I., & Kholik, K. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *7*(4), 1398–1411. https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.3990

Firqi, M., Rahayu, & Insan. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Anugerah Pusaka*. 58–66.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartatik, indah puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (1st ed.). Laksana (Yogyakarta).

Hartatik, indah puji. (2021). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (1st ed.). Laksana (Yogyakarta).

Herliyana, R., & Kholik, K. (2025). Analisis Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Jne Cabang Utama Medan. *Jurnal Sosail Humaniora Komunikasi*, *6*(1), 1–28.

Kelana, I. N. (2022). Pengaruh Pegembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *1*(4), 463–472.

Kholik, K., Sari, M. T., Hajar, S., Saputra, A., & Saragih, I. J. (2022). Dimensi Kualitas Pelayanan Kesehatan Berbasis Manajemen Mutu di Puskesmas Kota Medan Dimensions of Quality Health Services Based on Quality Management at the Medan City Health Center. *Jurnal Sinar …*, *09*(November), 496–506. https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/3017

Kholik, K., & Yusri, M. (2025). Challenges of Human Resource Management Towards Optimizing Public Service Performance in Realizing Sustainable Development at the Population and Civil Registration Service of Medan City. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, *7*(1), 449–454. https://doi.org/10.56338/ijhess.v7i1.7057

Kholilul Kholik, Iman Sudirman, & Yusuf Arifin. (2022). The Role of Leadership on Sustainable Improvement in Improving Product Quality in the Division of PT. North Sumatra Coal Inalum. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, *4*(1), 48–56. https://doi.org/10.56338/ijhess.v4i1.2164

Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajeemn & Organisasi Modern).* (1st ed.). CV. Alfabeta, Bandung.

Munica, P. T., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)Kabupaten Sintang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, *1*(3), 1–16. https://doi.org/10.47134/jampk.v1i3.177

Musta'in, Ahmad; Hadiati, E. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *5*(1), 356–371. https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2051

Nugraha, A. D., Wakhyuni, E., & Yanti, E. D. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sunggal. *Jurnal Ekonomi Sinergi (JES)*, *9*(6), 41–53. https://jurnalhost.com/index.php/jes/article/view/2941

Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Cetakan Ke). CV. Alfabeta, Bandung. https://cvalfabeta.com/product/perencanaan-dan-pengembangan-sdm/

Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS* (Edisi I (C). CV Andi Offset. https://books.google.com/books/about/Panduan_Praktis_Olah_Data_Menggunakan_SP.html?id=WdzZzwEACAAJ

Satriawati, Ni Kadek Sri; Rismawan, Putu Agus Eka; Andika, A. W. (2025). Jurnal Emas Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, *6*(1), 154–169.

Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Edisi 1 /). PT Refika Aditama.

Sinambela, lijan poltak. (2021a). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara, Jakarta.

Sinambela, lijan poltak. (2021b). *Manajemen SumSinambela, lijan poltak. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Bumi Aksara, Jakarta.ber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara, Jakarta.

Sinarli, Lini Wijaya; Fatthorahman, Fatthorahman; Pradiani, T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, *6*(3), 1821–1834. https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3.4154

Srianita, C. C., & Gani, N. A. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Strategis, Pengembangan SDM, dan Lingkungan Kerja di PT. PLN (Persero) UPP JBB 2 Gandul. *ECo-Fin*, *8*(1), 310–322. https://doi.org/10.32877/ef.v8i1.3634

Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian* (Edisi I). Rajawali Pers.

sugiyono. (2019). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi* (Cetakan ke). CV Alfabeta. https://cvalfabeta.com/product/cara-mudah-menyusun-skripsi-tesis-dan-disertasi/

Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *17*(2), 93–105. https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212

Widodo, S. E. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan I). Pustaka Pelajar.