

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, BEBAN KERJA, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DLH

Muhamad Sani Faris Putra Pratama^{1*}, Basthoumi Muslih², Sigit Wisnu Setya Bhirawa³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

sanifar025@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

The purpose of this study was to examine the simultaneous effect of training and development, workload, and job promotion on the job satisfaction of employees at the Kediri City Environmental Agency. This study employed a quantitative approach using a causal associative research design. The population consisted of all employees of the Kediri City Environmental Agency. A total sampling technique was applied, resulting in 80 respondents. Primary data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale. The validity test conducted using SPSS indicated that the calculated correlation coefficients (r-values) for all questionnaire items exceeded the critical r-table values, confirming that all items were valid. Likewise, the reliability test showed that Cronbach's Alpha values for all variables were greater than 0.70, indicating satisfactory reliability. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The findings revealed that training and development, workload, and job promotion each had a positive and significant partial effect on employees' job satisfaction. Simultaneously, these three variables also had a positive and significant effect on job satisfaction. Among the independent variables, workload emerged as the most dominant factor influencing employees' job satisfaction. Therefore, the Kediri City Environmental Agency is recommended to manage employee workloads more effectively in order to enhance job satisfaction. Future studies are encouraged to extend the scope of research to other government institutions. The novelty of this study lies in the limited number of previous studies examining these variables within the context of government agencies.

Keywords: *Training and Development, Workload, Job Promotion, Job Satisfaction*

Abstrak

Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, beban kerja, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai DLH Kota Kediri, teknik sampling menggunakan *total sampling* sehingga ditentukan sejumlah 80 responden. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data primer, dengan menggunakan respon berskala Likert 1-5. Hasil uji validitas dengan SPSS menunjukkan r-hitung semua item pernyataan lebih dari r-tabel sehingga dinyatakan valid. Begitu pula hasil uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach's Alpha* > 0,70 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Penelitian ini dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan, beban kerja, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai DLH Kota Kediri, sama halnya dengan hasil secara simultan. Bagi pihak DLH Kota Kediri sebaiknya dapat mengelola beban kerja yang diberikan kepada para pegawai, karena terbukti merupakan faktor yang paling dominan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan wilayah penelitian ke instansi pemerintah lainnya. Kebaruan studi ini yakni jaranganya studi yang dilakukan di instansi pemerintahan.

Kata Kunci: *Pelatihan dan Pengembangan, Beban Kerja, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi sektor publik. Keberhasilan organisasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawai yang dimilikinya. Kinerja umumnya dikaitkan dengan munculnya kepuasan kerja sebagai pemicunya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi. Kepuasan kerja merupakan emosi yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan keadaan dirinya saat ini, imbalan yang diterima, kesempatan untuk berkembang, hubungan sesama rekan kerja, dan hal lain yang berkaitan dengan pekerjaannya [1].

Kepuasan kerja tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kebijakan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain adanya program pelatihan dan pengembangan, beban kerja yang diterima pegawai, serta sistem promosi jabatan. Pengelolaan faktor-faktor tersebut secara tepat akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan pengelolaan yang kurang optimal dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi [2]. Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Pelatihan yang relevan dan berkesinambungan dapat membantu pegawai beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan serta perkembangan organisasi. Namun, apabila pelatihan dan pengembangan tidak dilaksanakan secara merata atau tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka manfaat yang diharapkan tidak akan tercapai dan dapat menurunkan kepuasan kerja. Pandangan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja [3-5]. Pelatihan dan pengembangan dapat diukur dengan lima indikator, yakni: kesesuaian tujuan dan sasaran, peningkatan kompetensi dan keterampilan, ketepatan metode yang digunakan, dampak terhadap produktivitas dan kinerja, dan pemerataan dan transparansi [6].

H1: Diduga pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri.

Selain pelatihan dan pengembangan, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial [7]. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan kinerja sehingga pegawai akan merasa tidak puas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan kejenuhan dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan pegawai agar tercipta kondisi kerja yang nyaman dan produktif yang pada akhirnya pegawai merasa puas atas pekerjaannya. Pandangan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [8-10]. Beban kerja dapat diukur dengan empat indikator, yakni: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai [11].

H2: Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah promosi jabatan. Promosi merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap kinerja dan prestasi pegawai. Promosi jabatan merupakan perpindahan seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar [12]. Sistem promosi yang adil, transparan, dan berbasis kompetensi dapat meningkatkan motivasi kerja serta memberikan kepuasan psikologis bagi pegawai. Sebaliknya, promosi yang tidak objektif dapat menimbulkan rasa ketidakadilan dan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Pandangan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [13-15]. Promosi jabatan dapat diukur dengan tujuh indikator, yakni: kecakapan, saringan pegawai, penyesuaian rencana organisasi, kebijakan dan prosedur promosi, memelihara dan melindungi, lapangan persaingan yang luas, dan strategi promosi [16].

H3: Diduga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hubungan antara ketiga variabel independen dan kepuasan kerja bersifat komplementer. Pelatihan dan pengembangan meningkatkan kapasitas individu, pengelolaan beban kerja menjaga keseimbangan antara tuntutan dan kemampuan, sedangkan promosi jabatan memberikan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan. Sinergi ketiga faktor tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan memberikan peluang berkembang, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan. Sebaliknya, apabila salah satu unsur tidak dikelola dengan baik, dampaknya dapat mengurangi kepuasan kerja. Misalnya, pelatihan yang memadai tidak akan memberikan hasil optimal jika pegawai dibebani pekerjaan yang berlebihan sehingga tidak memiliki kesempatan menerapkan kompetensi baru. Demikian pula, kompetensi dan

kinerja yang tinggi dapat kehilangan makna apabila tidak diikuti sistem promosi jabatan yang adil, sehingga pegawai merasa kontribusinya tidak diapresiasi.

H4: Diduga pelatihan dan pengembangan, beban kerja, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan pelestarian lingkungan hidup. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, instansi ini membutuhkan pegawai yang kompeten, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang baik. Oleh karena itu, penerapan pelatihan dan pengembangan, pengelolaan beban kerja, serta sistem promosi jabatan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, beban kerja, dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri.

METODE

Metode studi ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan teknik asosiatif kausal. Studi ini dilaksanakan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri, karena relevan dengan fenomena kepuasan kerja dari sisi perusahaan di bawah naungan pemerintah. Waktu yang diperlukan untuk melakukan studi ini yakni selama enam bulan mulai observasi hingga selesainya pelaporan. Populasi pada studi ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri yang berjumlah 80 orang. Teknik sampling menggunakan *total sampling*, sehingga ditentukan sejumlah 80 responden. Data dikumpulkan menggunakan angket tertutup dengan respon 1-5 skala likert, hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS membuktikan bahwa semua pernyataan menunjukkan nilai *r*-hitung di atas *r*-tabel yaitu 0,220, sehingga disimpulkan valid. Begitu pula dengan hasil uji reliabilitas, membuktikan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel karena memperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Data yang telah lolos uji validitas dan reliabilitas kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS untuk penganalisisan secara deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*), serta uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) untuk menguji signifikansi pengaruh-pengaruh antar variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil identifikasi terhadap 80 responden yang menjadi sasaran studi ini yakni diketahui jumlah responden terbanyak adalah laki-laki sebesar 78%, sedangkan jumlah responden perempuan hanya sebesar 23%. Artinya, pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri laki-laki lebih cenderung dibutuhkan karena mayoritas adalah pekerjaan lapangan. Selain itu, diketahui jumlah responden yang paling banyak adalah yang memiliki pendidikan SMA yaitu sejumlah 43 pegawai. Responden yang memiliki pendidikan S1 yaitu sejumlah 37 pegawai. Namun, tidak ada responden yang memiliki pendidikan S2. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri memiliki yang relatif rendah karena faktor spesifikasi pekerjaan yang tidak menuntut kualifikasi tinggi untuk pekerjaan lapangan.

Jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa butir (Y1.1) sejumlah 39 responden (48,8%) memberikan jawaban sangat setuju, dengan rata-rata skor 4,4. Pada butir pernyataan (Y1.2), sejumlah 40 responden (50%) menyatakan setuju dan memberikan skor rata-rata 4,4. Pada pernyataan indikator kedua, butir (Y2.1) sejumlah 42 responden (52,5%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,5. Pada butir pernyataan (Y2.2), sejumlah 46 responden (57,5%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,5. Pada pernyataan indikator ketiga, butir (Y3.1) sejumlah 42 responden (52,5%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,5. Pada butir pernyataan (Y3.2), sejumlah 38 responden (47,5%) menyatakan setuju dan memberikan skor rata-rata 4,4. Pada pernyataan indikator keempat, butir (Y4.1) sejumlah 40 responden (50%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,5. Pada butir pernyataan (Y4.2) sejumlah 40 responden (50%) menyatakan setuju dan memberikan skor rata-rata 4,45. Pada pernyataan indikator kelima, butir (Y5.1) sejumlah 40 responden (50%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,5. Pada butir pernyataan (Y5.2) sejumlah 38 responden (47,5%) menyatakan setuju dan memberikan skor rata-rata 4,4. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap kepuasan kerja. Selebihnya, total rata-rata skor dari seluruh rata-rata skor jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja adalah 4,4.

Jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel pelatihan dan pengembangan (X1) menunjukkan bahwa pada indikator pertama butir (X1.1.1) sejumlah 42 responden (52,5%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,5. Pada butir (X1.1.2) sejumlah 40 responden (50%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,5. Pada pernyataan indikator kedua, butir (X1.2.1) sejumlah 40 responden (50%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,4. Pada butir (X1.2.2) sejumlah 41 responden (51,3%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,45. Pada pernyataan indikator ketiga, butir (X1.3.1) sejumlah 40 responden (50%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,5. Pada butir (X1.3.2), sejumlah 39 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,4. Pada pernyataan indikator keempat, butir (X1.4.1) sejumlah 39 responden (48,8%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,4. Pada butir (X1.4.2), sejumlah 39 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,45. Pada pernyataan indikator kelima, butir (X1.5.1) sejumlah 38 responden (47,5%) memberikan jawaban setuju dengan rata-rata skor 4,3. Pada butir (X1.5.2), sejumlah 41 responden (51,3%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,4. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap implementasi pelatihan dan pengembangan. Selebihnya, total rata-rata skor dari seluruh rata-rata skor jawaban responden untuk variabel pelatihan dan pengembangan adalah 4,4.

Jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel beban kerja (X2) menunjukkan bahwa pada pernyataan indikator pertama, butir (X2.1.1) sejumlah 40 responden (50%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,5. Pada butir (X2.1.2), sejumlah 40 responden (50%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,4. Pada pernyataan indikator kedua, butir (X2.2.1) sejumlah 42 responden (52,5%) memberikan jawaban setuju dengan rata-rata skor 4,4. Pada butir (X2.2.2), sejumlah 40 responden (50%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,4. Pada pernyataan indikator ketiga, butir (X2.3.1) sejumlah 40 responden (50%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,44. Pada butir (X2.3.2), sejumlah 43 responden (53,8%) menyatakan setuju dan memberikan skor rata-rata 4,4. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap pembagian beban kerja. Selebihnya, total rata-rata skor dari seluruh rata-rata skor jawaban responden untuk variabel beban kerja adalah 4,4.

Akhirnya, Jawaban mengenai pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel promosi jabatan (X3) menunjukkan bahwa pada pernyataan indikator pertama, butir (X3.1.1) sejumlah 41 responden (51,3%) memberikan jawaban setuju dengan rata-rata skor 4,4. Pada butir pernyataan (X3.1.2), sejumlah 41 responden (51,3%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,5. Pada pernyataan indikator kedua, butir (X3.2.1) sejumlah 44 responden (55%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,5. Pada butir pernyataan (X3.2.2), sejumlah 42 responden (52,5%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,5. Pada pernyataan indikator ketiga, butir (X3.3.1) sejumlah 40 responden (50%) memberikan jawaban setuju dengan rata-rata skor 4,5. Pada butir pernyataan (X3.3.2), sejumlah 41 responden (51,3%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,5. Pada pernyataan indikator keempat, butir (X3.4.1) sejumlah 43 responden (53,8%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,5. Pada butir pernyataan (X3.4.2), sejumlah 40 responden (50%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,4. Pada pernyataan indikator kelima, butir (X3.5.1) sejumlah 40 responden (50%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,5. Pada butir pernyataan (X3.5.2), sejumlah 42 responden (52,5%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,5. Pada pernyataan indikator keenam, butir (X3.6.1) sejumlah 43 responden (53,8%) memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor 4,5. Pada butir pernyataan (X3.6.2), sejumlah 44 responden (55%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,5. Pada pernyataan indikator ketujuh, butir (X3.7.1) sejumlah 41 responden (51,3%) memberikan jawaban setuju dengan rata-rata skor 4,4. Pada butir pernyataan (X3.7.2), sejumlah 43 responden (53,8%) menyatakan sangat setuju dan memberikan skor rata-rata 4,5. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap penerapan promosi jabatan. Selebihnya, total rata-rata skor dari seluruh rata-rata skor jawaban responden untuk variabel promosi jabatan adalah 4,5.

Hasil uji normal *probability plots* menunjukkan bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, hal tersebut ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Selain itu, hasil uji Saphiro Wilk menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual variabel lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,248, sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal. Lalu, hasil uji multikolinearitas juga diketahui bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Variabel pelatihan dan pengembangan (VIF 9,315, *tolerance* 0,107),

variabel beban kerja (VIF 7,046, *tolerance* 0,142), dan variabel promosi jabatan (VIF 9,445, *tolerance* 0,106). Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen, dengan demikian disimpulkan bahwa asumsi multikolinieritas telah terpenuhi. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan pada grafik *scatterplots* titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. selain itu, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh nilai sig. masing-masing variabel lebih dari 0,05 (pelatihan dan pengembangan 0,551, beban kerja 0,293, promosi jabatan 0,743), sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, maka digunakan model regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda menghasilkan rumus dan rangkuman hasil dalam tabel berikut ini:

$$Y = 1.136 + 0,244 X_1 + 0,570 X_2 + 0,278 X_3 + e$$

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji-t

No.	Variabel	Koefisien Beta	Kesimpulan	t-hitung	Sig.	t-tabel	Kesimpulan
	(constant)	1.136		-1.174	.242		
1	Pelatihan dan Pengembangan	.244	Positif	1.598	.112	1,976	Tidak Signifikan
2	Beban Kerja	.570	Positif	1.530	.128	1,976	Tidak Signifikan
3	Promosi Jabatan	.278	Positif	6.193	.000	1,976	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Mengacu pada tabel 1, hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta= 1.136 berarti bahwa jika nilai variabel pelatihan dan pengembangan (X1), beban kerja (X2) dan promosi jabatan (X3) sama dengan 0, maka nilai prediksi kepuasan kerja (Y) adalah 1.136. Koefisien regresi sebesar 0,244 yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda menunjukkan peran positif variabel pelatihan dan pengembangan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Hubungan searah ini berarti bahwa kenaikan 1 satuan pada variabel pelatihan dan pengembangan (X1) diasumsikan akan diikuti oleh kenaikan 0,244 satuan pada variabel kepuasan kerja (Y), dengan catatan variabel beban kerja (X2) dan promosi jabatan (X3) tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi sebesar 0,570 yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda menunjukkan peran positif variabel beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hubungan searah ini berarti bahwa kenaikan 1 satuan pada variabel beban kerja (X2) diasumsikan akan diikuti oleh kenaikan 0,570 satuan pada variabel kepuasan kerja (Y), dengan catatan variabel pelatihan dan pengembangan (X1) dan promosi jabatan (X3) tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi sebesar 0,278 yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda menunjukkan peran positif variabel promosi jabatan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Hubungan searah ini berarti bahwa kenaikan 1 satuan pada variabel promosi jabatan (X3) diasumsikan akan diikuti oleh kenaikan 0,278 satuan pada variabel kepuasan kerja (Y), dengan catatan variabel pelatihan dan pengembangan (X1) dan beban kerja (X2) tidak mengalami perubahan. Selain itu, variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel beban kerja yang (X2) karena memiliki nilai koefisien B (beta) paling besar yaitu sebesar 0,570.

Hasil uji koefisien determinasi (*adjusted R²*) memperoleh hasil bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,941. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen pelatihan dan pengembangan, beban kerja, dan promosi jabatan mampu menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 94,1% dan sisanya 5,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berikutnya, berdasarkan hasil pengujian uji-t yang dirangkum pada tabel 1, diperoleh nilai variabel pelatihan dan pengembangan memperoleh nilai t_{hitung} 2,993 yang lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Lalu, nilai variabel beban kerja memperoleh nilai t_{hitung} 5,048 yang lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Namun, berbeda dengan nilai variabel promosi jabatan memperoleh nilai t_{hitung} 4,606 yang lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai

signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil pengujian secara simultan (uji-F) yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dan F-hitung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	424.498	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Beban Kerja, Pelatihan dan Pengembangan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji-F, diperoleh nilai F_{hitung} 424,498 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,725 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan, beban kerja, dan promosi jabatan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta hasil uji-t menunjukkan pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri. Sehingga, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa semakin baik program pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai mereka.

Dengan kata lain, investasi organisasi dalam meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan pegawai tidak hanya berdampak pada peningkatan kemampuan kerja, tetapi juga memberikan dampak psikologis berupa meningkatnya rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Mengacu pada perspektif perilaku organisasi, pelatihan dan pengembangan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi teknis (*hard skills*), tetapi juga meningkatkan kemampuan interpersonal, pemecahan masalah, komunikasi, adaptasi terhadap perubahan, serta kepercayaan diri pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi lebih baik akan merasa lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kondisi tersebut mengurangi tekanan kerja yang berasal dari kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas serta meningkatkan rasa percaya diri terhadap hasil pekerjaan yang dicapai. Pada akhirnya, keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut menjadi salah satu sumber utama munculnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja [3-5].

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan hasil uji-t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri. Sehingga, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berarti bahwa semakin sesuai atau proporsional beban kerja, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [8-10].

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan hasil uji-t menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri. Sehingga, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berarti bahwa semakin baik promosi jabatan yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa

penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [13-15].

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Beban Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri

Hasil uji-F menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan, beban kerja, dan promosi jabatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri. Sehingga, H0 ditolak dan H4 diterima. Dengan nilai koefisien determinasi *adjusted R²* sebesar 0,941 yang artinya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2, X3 sebesar 94,1% dan sisanya 5,9% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik pengelolaan pelatihan dan pengembangan, beban kerja, dan promosi jabatan, maka kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri akan semakin meningkat.

Hasil tersebut menyiratkan bahwa ketika pegawai melihat adanya hubungan yang jelas antara peningkatan kompetensi, pencapaian kinerja dengan adanya pengelolaan beban kerja yang baik, dan peluang promosi jabatan, mereka akan memandang organisasi sebagai tempat kerja yang mendukung pertumbuhan profesional [17-18]. Persepsi ini memperkuat kepuasan kerja karena pegawai merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka dihargai. Namun sebaliknya, apabila salah satu unsur tidak dikelola dengan baik, dampaknya dapat mengurangi kepuasan kerja karena pegawai merasa kontribusinya tidak diapresiasi [19].

Dengan demikian, hubungan antara ketiga variabel independen dan kepuasan kerja bersifat komplementer. Pelatihan dan pengembangan meningkatkan kapasitas individu, pengelolaan beban kerja menjaga keseimbangan antara tuntutan dan kemampuan, sedangkan promosi jabatan memberikan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan. Sinergi ketiga faktor tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan memberikan peluang berkembang, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri. Pelatihan dan pengembangan, beban kerja, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri.

Bagi pihak Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri sebaiknya dapat mengelola beban kerja yang diberikan kepada para pegawai, karena terbukti merupakan faktor yang paling dominan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan wilayah penelitian ke instansi pemerintah lainnya untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif terkait kepuasan kerja pegawai pemerintah, karena banyak pandangan yang berpersepsi bahwa menjadi pegawai pemerintah pasti puas. Selain itu, perlu meneliti faktor penentu kepuasan kerja lainnya terhadap pegawai instansi pemerintah semisal sistem kompensasi, tingkat pendidikan, faktor kebutuhan individu dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Irmadani ME, Izzati UA. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Furniture Kayu R. *Character Jurnal Penelitian Psikologi* 2024;11:329–341. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61362>
- [2] Hatta H, Umiyati H, Amane APO, Santosa S, Novianti R, Liniarti S, dkk. Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM. Bandung: Widina Bhakti Persada; 2023.
- [3] Pakpahan S, Prayudi A. Pengaruh pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Puskesmas Pangaribuan pada Kecamatan Pangaribuan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 2026;4:13870-13878. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5923>
- [4] Nofritar, Mahmuddin Y. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman. *Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)* 2025;4:402-410. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v4i2.700>

- [5] Nuzulman, Safitri HM, Budi AS, Nabila SS. Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis* 2024;13:65-74. <https://ojs.unimal.ac.id/visi/article/view/18517>
- [6] Kurniawati. Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka; 2020.
- [7] Mahawati E, Yuniwati I, Ferinia R, Rahayu PP, Fani T, Sari AP, Setijaningsih RA, Fitriyatinur Q, Sesilia AP, Mayasari I, Dewi IK, Bahri S. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Semarang: Yayasan Kita Menulis; 2021.
- [8] Ningsih SW, Herlambang T, Umamy SH. Pengaruh Work Life Balance, Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKAD Kabupaten Situbondo. *Journal of Business, Management, and Accounting Studies* 2026;1:161-170. <https://journal.feb.unmuhjember.ac.id/index.php/JOBMAS/article/view/81>
- [9] Neliza AF, Aprinawati. Dampak Peningkatan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai. *JUMMA'45: Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi* 2025;4:710-731. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v4i1.5101>
- [10] Khoirunnisa, Andriana I, Farla W, Karimudin Y. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 2024;6:1664-1675. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4369>
- [11] Pramujadi F, Lestari DS, Augustinah F. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Support Logistics Indonesia. *Jurnal Ilmu Data* 2024;2:177-191.
- [12] Hasibuan MSP. Sumber Daya Manusia, (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
- [13] Valevi SR, Hardilawati WL, Akhmad I. Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian Agri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 2025;5:229-243. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1593>
- [14] Ihsan MN, Suryatni M, Nurmayanti S. Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Excel Mitra Telekomindo Cabang Mataram. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* 2022;5:5550-5557. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i12.1176>
- [15] Cay S, Sumiaty RY. Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ceria Jusindo Nusantara Jakarta. *Research Journal of Accounting and Business Management (RJABM)* 2022;6:128-138. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v6i2.6618>
- [16] Napitupulu D. Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan* 2022;4:34–53. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v4i1.2133>
- [17] Anas M, Zulistiani, Kurnia I, Daniati E, Muslih B, Riwayatningsih R, et al. Developing Critical Thinking Achievement In Macroeconomics Course Trough ADI Learning Based. *RGSA – Rev Gestão Soc e Ambient* 2023;17:1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.24857/rqsa.v17n8-010>
- [18] Swari GAP, Muslih B. Analysis of the Development of Hard Skills, Soft Skills, and Insights in the MBKM Program on Student Self-Determination. *Kilisuci Int. Conf. Econ. Bus., Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*; 2025, hal. 1918–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/9mb4v62>
- [19] Tohari A, Ramadhani RA, Muslih B, Kurniawan A. Integrating business sustainability into fiscal behavior: evidence from MSMEs tax compliance in Kediri City. *Front Sustain* 2026;7:1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/frsus.2026.1820957>