

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, BEBAN KERJA, DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Prodi Manajemen



OLEH :

MUHAMAD SANI FARIS PUTRA PRATAMA
NPM: 2212010007

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2026**

Skripsi oleh:

MUHAMAD SANI FARIS PUTRA PRATAMA
NPM: 2212010007

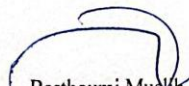
Judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, BEBAN KERJA, DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KOTA KEDIRI**

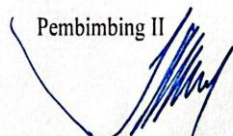
Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Tanggal: 19 Juni 2026

Pembimbing I


Basthoumi Muslih, M.M.
NIDN. 0701018607

Pembimbing II


Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.
NIDN. 0720108202

Skripsi oleh:

MUHAMAD SANI FARIS PUTRA PRATAMA
NPM: 2212010007

Judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, BEBAN KERJA, DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri
Pada Tanggal: 15 Juli 2026

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

- | | | |
|---------------|-----------------------------------|-------|
| 1. Ketua | : Basthoumi Muslih, M.M. | |
| 2. Penguji I | : Susi Damayanti, S.PD, M.M | |
| 3. Penguji II | : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M. | |



Mengetahui,
Dekan FEB

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN: 075078102

Motto:

"Sukses tidak datang kepadamu, engkau sendiri yang harus mendatangnya".

(Wally Amos)

"Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat".

(Winston Churchill)

"Belajar tanpa berpikir itu tidaklah berguna, tapi berpikir tanpa belajar itu sangatlah berbahaya!".

(Ir. Sukarno)

Kupersembahkan karya ini buat:

- ❖ Kedua Orang Tuaku.
- ❖ Keluarga Besarku.
- ❖ Almamater Universitas Nusantara PGRI Kediri.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Muhamad Sani Faris Putra Pratama
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl. lahir : Nganjuk / 2 September 2001
NPM : 2212010007
Fak/Jur./Prodi. : FEB/ S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Kediri, 18 Juni 2026
Yang Menyatakan



MUHAMAD SANI FARIS PUTRA PRATAMA
NPM: 2212010007

RINGKASAN

Muhamad Sani Faris Putra Pratama: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Beban Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri, 2026.

Kata kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Beban Kerja, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja.

Latar belakang sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi tujuan dari penelitian 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.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup 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 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). 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 Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri, sama halnya dengan hasil secara simultan. 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.

PRAKATA

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan, dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir dari peneliti yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.). Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya dan tentunya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, M.M., selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi.
5. Sigit Wisnu Setya Bhirawa, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
7. Keluarga tercinta dan teman-teman yang senantiasa memberikan dukungan dan doa serta dukungan moril maupun materil.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 18 Juni 2026



Muhamad Sani Faris Putra Pratama
NPM: 2212010007

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR MOTTO	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
RINGKASAN	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I: PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II: LANDASAN TEORI	7
A. Teori dan Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja	7
B. Teori dan Penelitian Terdahulu Pelatihan dan Pengembangan.....	12
C. Teori dan Penelitian Terdahulu Beban Kerja.....	17
D. Teori dan Penelitian Terdahulu Promosi Jabatan.....	20
E. Kerangka Berpikir	25
F. Hipotesis Penelitian	28
BAB III: METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian	30
B. Definisi Operasional Variabel	30
C. Instrumen Penelitian	33
D. Tempat dan Jadwal Penelitian	39
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
F. Prosedur Penelitian	40
G. Teknik Analisis Data	42
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan	62
BAB V: PENUTUP.....	66
A. Simpulan.....	66
B. Saran	66
DAFTAR RUJUKAN	68
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja.....	10
2.2 : Penelitian Terdahulu Pelatihan dan Pengembangan	15
2.3 : Penelitian Terdahulu Beban Kerja	19
2.4 : Penelitian Terdahulu Promosi Jabatan	24
3.1 : Pedoman Pemberian Skor	34
3.2 : Instrumen Penelitian	34
3.3 : Ringkasan Hasil Uji Validitas	37
3.4 : Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas	38
3.5 : Jadwal Penelitian	39
4.1 : Ringkasan Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2 : Ringkasan Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.3 : Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja.....	48
4.4 : Deskripsi Data Variabel Pelatihan dan Pengembangan	49
4.5 : Deskripsi Data Variabel Beban Kerja	51
4.6 : Deskripsi Data Variabel Promosi Jabatan	52
4.7 : Hasil Uji Saphiro Wilk.....	54
4.8 : Hasil Uji Multikolinieritas	55
4.9 : Hasil Uji Glejser	57
4.10: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.11: Hasil <i>Adjusted R²</i>	60
4.12: Hasil Uji-t (Parsial).....	61
4.13: Hasil Uji-F (Simultan)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1: Kerangka Konseptual.....	28
4.1: Hasil Uji Normalitas (<i>Normal Probability Plots</i>).....	54
4.2: Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>scatterplots</i>).....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1: Angket Penelitian	71
2: Tabulasi Data Penelitian.....	75
3: Hasil <i>Output</i> SPSS	82
4: Surat Penelitian	90
5: Surat Keterangan Penelitian.....	91
6: Artikel Publikasi.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 (Irmadani & Izzati, 2024).

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 (Hatta et al., 2023). 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 (Pakpahan & Prayudi, 2026; Nofritar & Mahmuddin, 2025; Nuzulman et al., 2024).

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 (Mahawati et al., 2021:4). 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 (Ningsih et al., 2026; Neliza & Aprinawati, 2025; Khoirunnisa et al., 2024).

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 (Hasibuan, 2016:108). 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 (Valevi et al., 2025; Ihsan et al., 2022; Cay & Sumiaty, 2022).

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 uraian tersebut, diperlukan eksplorasi lebih lanjut terkait pelatihan dan pengembangan, beban kerja, serta promosi jabatan di wilayah instansi pemerintahan, karena faktor-faktor tersebut merupakan yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Beban Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fakta bahwa pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri?
4. Apakah pelatihan dan pengembangan, beban kerja, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri?
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri?
3. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri?
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, beban kerja, dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu:

- a. Memberikan penguatan terhadap konsep dan teori mengenai hubungan antara pelatihan dan pengembangan, beban kerja, dan promosi jabatan dengan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi sektor publik.
- b. Memperkaya kajian empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, terutama dalam lingkungan instansi pemerintahan daerah.
- c. Menjadi bahan referensi dan literatur tambahan bagi penelitian selanjutnya yang membahas variabel serupa, baik pada instansi pemerintah maupun organisasi swasta.
- d. Memberikan kontribusi dalam pengujian teori motivasi dan kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kesempatan pengembangan diri, beban kerja yang seimbang, dan peluang promosi yang adil merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Kediri, penelitian ini diharapkan dapat:

- 1) Menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam merancang serta meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan pegawai agar sesuai dengan kebutuhan kompetensi organisasi.
- 2) Memberikan informasi mengenai kondisi beban kerja pegawai sehingga instansi dapat melakukan penyesuaian pembagian tugas secara lebih proporsional, adil, dan sesuai dengan kapasitas pegawai.
- 3) Menjadi dasar dalam menyusun kebijakan promosi jabatan yang lebih transparan, objektif, dan berbasis pada kinerja serta kompetensi pegawai.
- 4) Membantu pimpinan dalam merumuskan strategi peningkatan kepuasan kerja pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.
- 5) Mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik yang lebih baik.

b. Bagi Pegawai

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi serta peluang karier.
- 2) Memberikan kesadaran akan pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang guna menjaga produktivitas dan kesejahteraan kerja.
- 3) Memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja agar memperoleh kesempatan promosi jabatan yang lebih baik.
- 4) Mendorong terciptanya rasa keadilan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam lingkungan kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian lanjutan dengan variabel yang sama maupun variabel tambahan lainnya.

- 2) Menjadi dasar untuk pengembangan model penelitian yang lebih kompleks, seperti penambahan variabel mediasi atau moderasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja.
- 3) Memberikan gambaran metodologis mengenai penerapan analisis kuantitatif dalam penelitian sumber daya manusia di sektor publik.

DAFTAR RUJUKAN

- Bahua, W., Pakaya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *JAMBURA*, 4(3), 67-76. <https://doi.org/10.37479/jimb.v4i3.14120>
- Cay, S., & Sumiaty, R. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ceria Jusindo Nusantara Jakarta. *Research Journal of Accounting and Business Management (RJABM)*, 6(2), 128-138. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v6i2.6618>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Prayogo P Harto, Ed.; 8th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatta, H., Umiyati, H., Amane, A. P. O., Santosa, S., Novianti, R., Liniarti, S., dkk. (2023). *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Ihsan, M. N., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 5(12), 5550-5557. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i12.1176>
- Indrasari, M. (2019). *Pemasaran dan Kepuasan Pelanggan*. Surabaya: Unitomo Press.
- Irmadani, M. E., & Izzati, U. A. (2024). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Furniture Kayu R. Character *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 329–341. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61362>
- Khairunnisa, N., Mariska, O., Ramadhan, R., Fajar, M., & Azzahra, B. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 452–459. <https://doi.org/10.32493/jaras.v4i2.35411>
- Khoirunnisa, andriana, I, Farla, W, & Karimudin, Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1664-1675. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4369>
- Kurniawati. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). angerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I, Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Napitupulu, D. (2022). Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 4(1), 34–53. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v4i1.2133>

- Neliza, A. F., & Aprinawati. (2025). Dampak Peningkatan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai. *JUMMA'45: Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 710-731. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v4i1.5101>
- Ningsih, S. W., Herlambang, T., & Umamy, S. H. (2026). Pengaruh Work Life Balance, Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKAD Kabupaten Situbondo. *Journal of Business, Management, and Accounting Studies*, 1(2), 161-170. <https://journal.feb.unmuhjember.ac.id/index.php/JOBMAS/article/view/81>
- Nofritar, & Mahmuddin, Y. (2025). 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)*, 4(2), 402-410. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v4i2.700>
- Nuzulman, Safitri, H. M., Budi, A. S., & Nabila, S. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis*, 13(1), 65-74. <https://ojs.unimal.ac.id/visi/article/view/18517>
- Pakpahan, S., & Prayudi, A. (2026). Pengaruh pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Puskesmas Pangaribuan pada Kecamatan Pangaribuan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 13870-13878. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5923>
- Pramujadi, F., Lestari, D. S., & Augustinah F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Support Logistics Indonesia. *Jurnal Ilmu Data*, 2(1), 177-191.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugioko, S., & Rani. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Wan Qian. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Universitas Buddhi Dharma*, 1(1), 1-13. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/722>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Valevi, S. R., Hardilawati, W. L., & Akhmad, I. (2025). 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*, 5(2), 229-243. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1593>