



Dampak Peningkatan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai

Aisyah Fatma Neliza^{1*}, Aprinawati²

¹⁻²Universitas Negeri Medan, Indonesia

*Korespondensi Penulis : aisyahfatmaneliza03@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the impact of career development and workload on job satisfaction among employees at the Education Office of Binjai City. The study involved 78 respondents, all of whom are employees of the Education Office of Binjai City, selected using a total sampling technique. The research method employed is quantitative with multiple linear regression analysis. Data was collected through questionnaires and analyzed using normality tests, multicollinearity tests, hypothesis tests, and multiple linear regression. The results show that career development has a positive and significant effect on job satisfaction, indicating that career advancement opportunities play an important role in enhancing job satisfaction. Additionally, workload also has a positive and significant effect on job satisfaction, showing that effective workload management can improve employee satisfaction. Overall, both career development and workload have a significant impact on job satisfaction. These findings provide recommendations for the Education Office of Binjai City to continue improving policies related to career development and workload management to enhance employee job satisfaction, which in turn can support better organizational performance.*

Keywords: *Career Development; Employee Management; Human Resource Management; Job Satisfaction; Workload*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak peningkatan karir dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai. Penelitian ini melibatkan 78 responden yang merupakan seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai dengan menggunakan teknik total sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji hipotesis, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai, yang mengindikasikan bahwa peluang pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Secara keseluruhan, baik peningkatan karir maupun beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi Dinas Pendidikan Kota Binjai untuk terus meningkatkan kebijakan terkait pengelolaan karir dan beban kerja guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat mendukung kinerja organisasi yang lebih baik.

Keywords: Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Peningkatan Karir; Pengelolaan Kependidikan

1. LATAR BELAKANG

Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan efisien, diperlukan SDM (SDM) yang berkualitas. Untuk menciptakan SDM yang unggul, diperlukan manajemen SDM (MSDM). MSDM merupakan suatu pendekatan dalam mengelola tenaga kerja untuk menjalankan fungsi operasional dan manajerial. Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, serta pengawasan. Sementara itu, fungsi operasional MSDM melingkupi analisis dan perancangan pekerjaan, perencanaan SDM, rekrutmen, penempatan, pengembangan, pemberian kompensasi, motivasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja (Zillah et al., 2022). Pengembangan SDM sangat penting agar mereka memiliki

keahlian, wawasan yang luas, sikap yang dapat diandalkan, serta mampu memberikan produktivitas yang optimal.

Merujuk pada hasil wawancara yang dikerjakan dengan pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai, terdapat permasalahan terkait dengan kepuasan kerja, ketika masih kurangnya interaksi antar pegawai lainnya. Perkara ini tampak ketika ada pekerjaan yang mesti dikerjakan dan dituntaskan menjadi terhambat dikarenakan kurangnya komunikasi aktif yang menghambat pertukaran data yang penting. Selain itu perkara ini juga disebabkan dari kurangnya kepedulian antar pegawai yang tidak saling mendukung dan memfasilitasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut terjadi dikarenakan ketidakcocokan antar pegawai jadi pekerjaan menjadi terhambat.

Permasalahan yang terjadi dalam peningkatan karier pada Dinas Pendidikan dikarenakan kurangnya transparansi mengenai promosi jabatan serta minimnya pengembangan kompetensi bagi pegawai terhadap tanggung jawab atau pekerjaan yang dialokasikan pada pegawai tersebut dalam memposisikan sebuah jabatan khusus. Jadi pada saat telah mendapat jabatan pegawai tersebut tidak memahami dengan fungsi, tanggung jawab dan pokoknya, fenomena ini juga sering terjadi dikarenakan kurang perhatiannya instansi pada pegawai yang telah lama untuk dialokasikan pengembangan kompetensi berbentuk pemahaman pegawai dalam menjalankan posisi atau jabatan yang dialokasikan.

Pada hasil wawancara terdapat permasalahan pada beban kerja dinas pendidikan kota Binjai. Mereka menyatakan bahwasanya terdapat beban kerja yang berlebihan dan tidak selaras dengan target yang mesti dicapai. Mereka menganggap bahwasanya masa yang ditetapkan tidak selaras dengan banyaknya laporan yang mesti dituntaskan setiap harinya.

Melihat fenomena tersebut terdapat gap atau celah penelitian yang relevan untuk dikaji lebih lanjut, khususnya pada instansi pemerintah daerah seperti Dinas Pendidikan Kota Binjai. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman empiris mengenai bagaimana peningkatan karier dan beban kerja secara simultan memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen SDM sektor publik.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Merujuk pada (Suryawan & Salsabilla, 2022) kepuasan kerja bisa diartikan untuk mengamati perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Kepuasan

kerja ialah respon emosional pegawai yang didapatkan dari dalam pekerjaan, dari luar pekerjaan dan kombinasi dari dalam dan luar pekerjaan yang bisa mengoptimalkan kedisiplinan, pencapaian dan moral pegawai dalam meraih target perusahaan. (Wiliandari, 2019). Londok dan rekan (2019) merumuskan kepuasan kerja sebagai ekspresi kepuasan karyawan terhadap kontribusi aktivitas kerjanya bagi organisasi, di mana manfaat yang didapatkan dari pekerjaan telah melampaui standar penting yang diharapkan. Merujuk pada (Afandi, 2018:82) indikator-indikator kepuasan kerja meliputi ialah yakni:

- a. Pekerjaan, Pekerjaan dalam konteks ini melingkupi beragam aspek, meliputi tanggung jawab-tanggung jawab yang mesti dikerjakan, lingkungan kerja di mana pekerjaan tersebut dikerjakan, serta kesempatan untuk berkembang dan meraih target individual atau profesional.
- b. Upah/Gaji, Upah merujuk pada kompensasi finansial atau imbalan yang dialokasikan pada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan masa kerja yang mereka berikan pada perusahaan.
- c. Pengawas(atasan) Pengawas ini bisa berbentuk atasan langsung, manajer, supervisor atau pemimpin tim yang mempunyai peran mengarahkan, memimpin, dan mengawasi aktivitas kerja sehari-hari dari bawahannya
- d. Rekan Kerja, Rekan kerja ialah sesama individu yang bekerja sama atau tim yang sama. Mereka ialah kolega atau anggota tim yang bekerja dan mempunyai target sama dalam meraih produktivitas yang diinginkan.

Peningkatan Karier

Peningkatan karier ialah sebuah perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara mengoptimalkan achievement, pendidikan dan diklat (Daud, 2022). Peningkatan karier memberi pengaruh produktivitas, ketika peningkatan karier sebagai pendekatan formal yang dikerjakan organisasi (Putu et al., 2022) Merujuk pada (Noe et al. 2022) merumuskan peningkatan karier sebagai rangkaian aktivitas yang memfasilitasi individu mengidentifikasi dan meraih target karier mereka. Ini melingkupi diklat, mentoring, perencanaan karir, dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam karier jangka panjang. Merujuk pada Rivai (2017:290), terdapat beberapa indikator utama dalam peningkatan karier:

- a. Perencanaan karier
Setiap karyawan perlu menyusun rencana peningkatan karier untuk waktu yang akan datang.
- b. Peningkatan karier Individu

Kemajuan karier seorang karyawan akan diikuti dengan tanggung jawab dan beban kerja yang lebih besar.

c. Dukungan Organisasi

Proses peningkatan karier tidak hanya bergantung pada usaha karyawan saja, tetapi juga memerlukan peran serta dan bimbingan dari institusi tempat bekerja.

d. Umpan Balik Produktivitas

Evaluasi terhadap upaya peningkatan karier krusial, dikarenakan tanpa umpan balik akan sulit bagi karyawan untuk mempersiapkan target peningkatan kariernya.

Beban Kerja

Merujuk pada Leonardo Hendy Lukito dan Ida Martini Alriani (2018), beban kerja karyawan ialah salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Idealnya, perusahaan mesti menjaga keseimbangan antara jumlah pekerjaan dan jumlah karyawan. Riset Purwati dan Maricy (2021) lebih lanjut mengungkapkan bahwasanya beban kerja yang berlebihan bisa menimbulkan kelelahan fisik dan mental, serta memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Koesmowidjojo (2017) mengidentifikasi beberapa indikator utama yang menjadi penanda beban kerja:

a. Kondisi Pekerjaan

Indikator ini merujuk pada tingkat pemahaman karyawan terhadap tanggung jawab dan tanggung jawab aktivitas kerjanya. Untuk memastikan pemahaman yang merata, perusahaan perlu menyediakan dan menyosialisasikan Prosedur Operasi Standar (SOP) pada seluruh karyawan.

b. Pemanfaatan Masa Kerja

Aspek ini menghitung efektivitas pengelolaan masa selama jam kerja. Dengan menerapkan SOP yang mengatur alokasi masa kerja secara tepat, beban kerja karyawan bisa diminimalisir.

c. Target Pencapaian

Penyelesaian target kerja memerlukan manajemen masa yang baik dikarenakan volume pekerjaan yang mesti dituntaskan setiap karyawan berkeragaman. Penetapan target yang realistis disesuaikan dengan kapasitas kerja masing-masing individu.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Riset

Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif sesuai dengan didefinisikan oleh Sugiyono (2017) sebagai teknik riset yang bersandar pada pada filsafat positivisme. Pendekatan ini dipakai untuk mengkaji populasi atau sampel khusus dengan penghimpunan data melalui perangkat riset, selanjutnya ditelaah secara untuk memverifikasi hipotesis yang telah ditetapkan terdahulu. Teknik riset yang dipakai ialah teknik survei dengan angket sebagai alat penghimpunan data utama.

Populasi dan Sampel

Merujuk pada Sugiyono (2019), populasi ialah area penyamarataan yang mencakup subjek atau objek dengan kualitas dan ciri-ciri khusus yang ditetapkan peneliti untuk dikaji. Dalam studi ini, populasi riset melingkupi seluruh 78 pegawai tetap di Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Sampel ialah segmen dari populasi yang jadi contoh ciri-ciri populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Riset ini memakai teknik sampling jenuh, ketika seluruh anggota populasi yang berjumlah 78 pegawai tetap di Dinas Pendidikan Kota Binjai dijadikan sebagai sampel riset. Pemilihan teknik sampling jenuh ini didasarkan pada pertimbangan bahwasanya jumlah populasi relatif terbatas jadi seluruh anggotanya bisa diikutsertakan sebagai partisipan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik penghimpunan data yang tepat menentukan validitas riset. Teknik yang dipakai ialah: (a) Observasi, Dalam riset ini, observasi dikerjakan secara langsung terhadap pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai untuk memperoleh gambaran nyata tentang kondisi lapangan. (b) Wawancara, Dalam riset ini, wawancara dilaksanakan melalui tanya jawab langsung dengan segmen personalia Dinas Pendidikan Kota Binjai. (c) Angket, Pada riset ini, angket berbentuk survei tertutup dengan empat pilihan jawaban untuk setiap kuisioner yang diedarkan pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai. (d) Studi Pustaka, Sugiyono (2019) menyatakan bahwasanya studi literatur melingkupi kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, serta norma yang berkembang dalam konteks sosial yang diteliti, mengingat sebuah riset mesti didukung oleh landasan ilmiah yang memadai.

Perangkat Riset

Uji Validitas

Eksperimen validitas bertarget untuk menghitung tingkat keabsahan sebuah instrumen survei. Sebuah angket dikemukakan valid kalau statement-statement yang termuat di dalamnya sanggup mengungkap aspek yang diukur secara tepat. Kriteria validitas ditetapkan merujuk pada koefisien korelasi (r), ketika sebuah kuisioner dinilai valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) merujuk pada standar Situmorang (2018).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah indeks yang memperlihatkan sejauh mana sebuah alat pengukur bisa dipercaya atau bisa dihandalkan (Sugiyono, 2017). Setiap instrumen yang dipakai oleh peneliti mesti menghasilkan hasil pengukuran yang tetap.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Merujuk pada (Priyatno, 2017) uji normalitas ialah sebuah metode eksperimen untuk memverifikasi nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Sebuah pola regresi yang baik ialah pola yang mempunyai nilai residual yang terdistribusi secara normal. Riset ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 5\%$ atau 0,05). Jika nilai signifikansi $\alpha \geq 0,05$ oleh dikarenakan itu nilai residual bisa dikatakan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertarget untuk memverifikasi apa dalam pola regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Sebuah pola regresi dikatakan terkena uji multikolonieritas kalau terjadi hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen dari pola regresi tersebut. Uji multikolonieritas bisa diperhatikan dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas dari VIF ialah ≤ 10 dan nilai tolerance ialah $\geq 0,1$.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertarget untuk memeriksa apa terdapat ketidaksamaan varians residual antar observasi dalam model regresi. Apabila varians residual antar

observasi bercirikan konstan, kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variansnya berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan metode statistik yang mengkaji hubungan ketergantungan suatu variabel terikat terhadap satu atau lebih variabel bebas. Target utama teknik ini adalah untuk memprediksi nilai rata-rata populasi dari variabel dependen dengan menggunakan prinsip variabel independen yang telah diketahui (Ghozali, 2016). Dalam penerapannya, proses analisis ini menghasilkan koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Uji t dimaksudkan untuk mengamati secara parsial apa ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (Peningkatan karier (X_1), Beban Kerja (X_2)), terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja (Y)).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F (uji signifikansi simultan) merupakan pengujian statistik yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh gabungan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Pengujian ini bertarget menentukan apa variabel bebas secara kolektif memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur sejauh mana model regresi dapat menerangkan variasi dari variabel terikat. Nilai koefisien ini berada dalam kisaran antara nol hingga satu. Apabila nilai R^2 kecil, hal ini menunjukkan bahwasanya variabel bebas memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati angka satu mengindikasikan bahwasanya variabel independen mampu menyediakan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi fluktuasi variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Perangkat Riset

Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Peningkatan Karir (X1)

Uji Validitas untuk variabel Peningkatan karir (X1) dalam riset ini diuji dengan melibatkan 30 partisipan di luar sampel riset. Temuan uji validitas bisa ditemukan dalam tabel berikutnya:

Tabel 1. Eksperimen Validitas Untuk Variabel Peningkatan Karir (X₁).

No.	r hitung	r tabel	Status
1.	0,850	0,361	Valid
2.	0,865	0,361	Valid
3.	0,830	0,361	Valid
4.	0,908	0,361	Valid
5.	0,891	0,361	Valid
6.	0,863	0,361	Valid
7.	0,904	0,361	Valid
8.	0,932	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah).

Merujuk pada tabel melampaui bisa diperhatikan bahwasanya setiap statement dikemukakan valid, dikarenakan telah layak $r_{hitung} > r_{tabel}$ jadi bisa dikemukakan bahwasanya setiap butir statement dalam variabel X₁ tersebut layak dipakai dalam riset ini.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan memakai uji Alpha Cronbach, dikemukakan hasilnya yakni

Tabel 2. Perhitungan Reliabilitas Angket Variabel Peningkatan karir (X₁).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	8

Sumber: Angket yang diolah (2025).

Merujuk pada data pada tabel tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwasanya dari 8 butir butir statement untuk variabel Peningkatan karir (X1) tersebut tergolong reliabel, dikarenakan nilai Alpha Cronbach $> r_{tabel}$, yaitu $0,957 > 0,361$. Oleh dikarenakan itu, nilai r hitung pada setiap variabel mesti melampaui nilai r tabel, yang besarnya ialah 0,361. Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya jawaban partisipan dari Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan bisa dinilai tetap dan bisa diandalkan, dikarenakan tanggapan mereka terhadap statement-statement tersebut konstan secara berkala, dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,957.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)

Eksperimen Validitas untuk variabel Beban Kerja (X2) dalam riset ini diuji dengan melibatkan 30 partisipan di luar sampel riset. Temuan uji validitas tampak pada tabel berikutnya:

Tabel 3. Eksperimen Validitas Untuk Variabel Beban Kerja (X₂).

No.	r hitung	r tabel	Status
1.	0,932	0,361	Valid
2.	0,877	0,361	Valid
3.	0,590	0,361	Valid
4.	0,833	0,361	Valid
5.	0,698	0,361	Valid
6.	0,673	0,361	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah (2025).

Dari tabel tersebut, nilai r hitung memperlihatkan bahwasanya dari 6 butir statement yang terdapat dalam variabel Beban Kerja (X₂) dinilai valid, dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh dikarenakan itu, tabel tersebut memperlihatkan bahwasanya uji validitas untuk setiap butir statement terkait bisa diandalkan dalam riset ini.

Dari segi reliabilitas angket untuk variabel Beban Kerja (X₂), bisa dikonfirmasi dengan memakai uji Alpha Cronbach yang hasilnya yakni:

Tabel 4. Perhitungan Reliabilitas Angket Variabel Beban Kerja (X₂).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	6

Sumber: Angket yang diolah (2025).

Dari tabel di atas, bisa diambil kesimpulan bahwasanya dari 6 butir butir statement untuk variabel Beban Kerja (X₂), variabel tersebut bisa dinilai reliabel dikarenakan Alpha Cronbach lebih besar dari nilai r tabel, yaitu $0,952 > 0,361$. Oleh dikarenakan itu, nilai r hitung untuk setiap variabel mesti melampaui nilai r tabel, yang besarnya ialah 0,361. Tabel tersebut mengindikasikan bahwasanya tanggapan partisipan dari Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan bisa diandalkan atau reliabel, dikarenakan tetap atau konstan secara berkala dalam menjawab statement, dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,952.

Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Eksperimen validitas untuk variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada riset ini dialokasikan pada partisipan sekitar 30 orang di luar sampel. Temuan uji validitas bisa diperhatikan pada tabel berikutnya ini

Tabel 5. Eksperimen Validitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

No.	r hitung	r table	Status
-----	----------	---------	--------

1.	0,859	0,361	Valid
2.	0,937	0,361	Valid
3.	0,840	0,361	Valid
4.	0,889	0,361	Valid
5.	0,900	0,361	Valid
6.	0,893	0,361	Valid
7.	0,898	0,361	Valid
8.	0,873	0,361	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah (2025).

Merujuk pada tabel tersebut, nilai r hitung memperlihatkan bahwasanya dari 10 statement dalam angket untuk variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y), semuanya bisa dinilai valid dikarenakan melampaui kriteria r hitung $>$ r tabel. Oleh dikarenakan itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya setiap statement dalam angket tersebut layak dipakai dalam riset ini.

Untuk menilai reliabilitas angket pada variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y), dikerjakan uji Alpha Cronbach, dan hasilnya yakni:

Tabel 6. Perhitungan Reliabilitas Angket Variabel Kepuasan Kerja (Y).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	8

Sumber: Angket yang diolah (2025).

Dari tabel di atas, bisa diambil kesimpulan bahwasanya dari 8 statement dalam variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y), reliabilitasnya bisa diandalkan dikarenakan nilai Alpha Cronbach melampaui nilai r table ($\text{Alpha Cronbach} > r_{\text{tabel}}$), yaitu $0,958 > 0,361$. Oleh dikarenakan itu, setiap statement dalam angket tersebut bisa dinilai tetap dan handal, memperlihatkan bahwasanya respon partisipan dari Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan ialah konstan secara berkala. Dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,958.

Uji Analisis Data

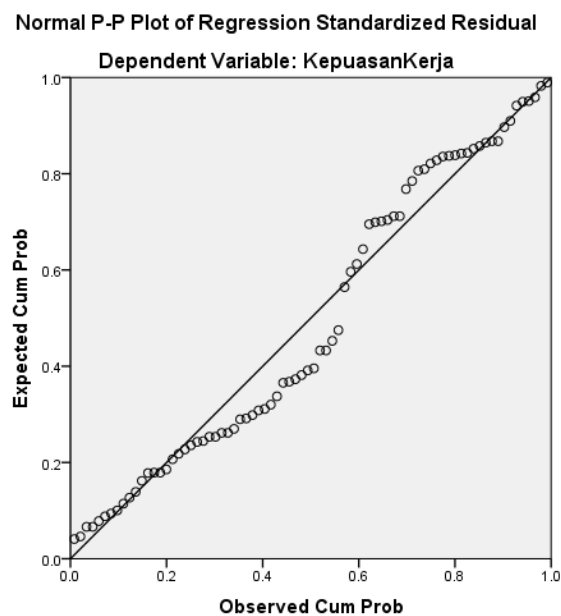
Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Uji Kolmogorov Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.88709450
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009
Test distribution is Normal Calculated from data		

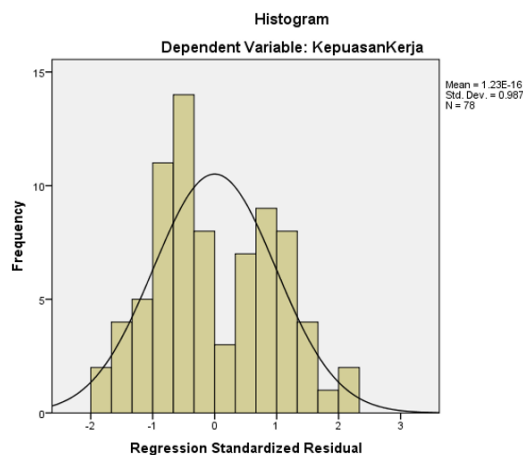
Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25.

Merujuk pada tabel yang disajikan, nilai Kolmogorov-Smirnov Z pada kolom Test Statistic menunjukkan angka 0,119 dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,009. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, dapat diambil kesimpulan bahwasanya seluruh variabel nilai residual memiliki distribusi yang normal. Temuan uji normalitas ini diperkuat oleh analisis menggunakan software SPSS Statistics 26 yang menunjukkan pola sebaran titik-titik data pada grafik P-Plot mengikuti garis diagonal, dimana penyebaran data yang mengikuti garis diagonal ini menjadi indikator kuat bahwasanya data terdistribusi secara normal.



Gambar 1. Grafik P-Plot.

Pada gambar melampaui memperlihatkan bahwasanya titik menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal, oleh dikarenakan itu bisa diambil kesimpulan bahwasanya data yang didapatkan berdistribusi dengan normal. Uji normalitas juga dibuktikan pada grafik histogram yakni:



Gambar 2. Grafik Histogram.

Distribusi t5=[normal juga tercermin dari histogram, yang memperlihatkan pola simetris tanpa kemiringan yang signifikan ke kiri atau kanan. Seselemen besar batang variabel terdistribusi merata di dalam rentang histogram. Oleh dikarenakan itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya uji normalitas telah layak.

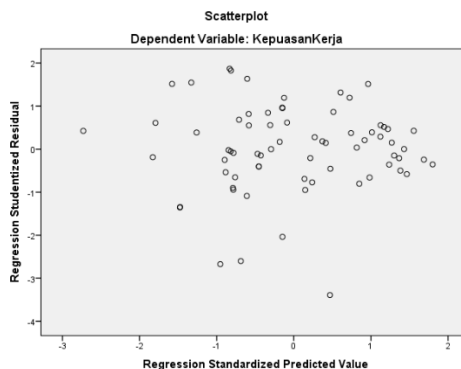
Uji Multikolinieritas**Tabel 8.** Uji Multikolinearitas Coefficients^a.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.242	5.231		237	.813		
Pengembangan Karir	.392	.120	.331	3.257	.002	.979	1.021
BebanKerja	.569	.140	.413	4.060	.000	.979	1.021

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Angket yang diolah (2025).

Merujuk pada analisis data yang disajikan dalam tabel, dapat diamati bahwasanya seluruh variabel independen melampaui kriteria uji multikolinearitas. Nilai toleransi untuk variabel Peluang Pengembangan karir (X1) dan Beban Kerja (X2) masing-masing sebesar 0.979, sementara nilai VIF kedua variabel tersebut tercatat sebesar 1.021. Hasil ini menunjukkan tidak adanya indikasi multikolinearitas karena melampaui dua syarat utama: (1) nilai toleransi di atas 0.10 dan (2) nilai VIF di bawah 10.00. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwasanya tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel dalam model riset ini.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas.

Gambar tersebut memperlihatkan titik-titik yang tersebar secara acak, tanpa pola yang tampak jelas atau teratur, dan merata di kedua sisi angka 0 pada sumbu X dan Y. Perkara ini menandakan ketiadaan heterokedastisitas, jadi pola tersebut layak untuk dipakai dalam mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai yang terpengaruh oleh Peningkatan karir dan Beban Kerja.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.242	5.231		.237	.813
PengembanganKarir	.392	.120	.331	3.257	.002
BebanKerja	.569	.140	.413	4.060	.000

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Angket yang diolah (2025).

Dari hasil analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwasanya nilai konstanta ialah 1.242, koefisien regresi untuk Peningkatan karir (X1) ialah 0,392 dan untuk variable Beban Kerja (X2) ialah 0,569, yang berarti: Nilai konstanta yang didapatkan sebesar 1,242 memperlihatkan bahwasanya jika nilai variabel bebas X1 dan X2 ialah nol, oleh dikarenakan itu nilai Y akan menjadi 1,242 dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan. Koefisien X1 (Peningkatan karir) dari analisis regresi linear berganda mempunyai nilai sebesar 0,392. Ini mengindikasikan bahwasanya jika terjadi peningkatan pada variabel X1, Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,392, dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan. Koefisien X2 (Beban Kerja) dari analisis regresi linear berganda mempunyai nilai sebesar 0,569. Maknanya, jika terjadi peningkatan pada variabel X2, Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,569, dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.

Hasil Perhitungan Hipotesis***Uji T (Parsial)*****Tabel 10.** Temuan uji t.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.242	5.231		.237	.813
PengembanganKarir	.392	.120	.331	3.257	.002
BebanKerja	.569	.140	.413	4.060	.000

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Angket yang diolah (2025).

Pengaruh antara peningkatan karir dengan kepuasan kerja. Dari tabel distribusi t, didapatkan nilai t tabel sebesar 1,665. Oleh dikarenakan itu, dikarenakan nilai t hitung (3,257) lebih besar dari nilai t tabel (1,665), dan nilai signifikansi (sig) untuk variabel Peningkatan karier (X1) ialah $0,002 < 0,05$, oleh dikarenakan itu hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) disetujui. Oleh dikarenakan itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya Peningkatan karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Merujuk pada hasil tersebut, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) disetujui. Ini berarti bahwasanya Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Uji F (Simultan)**Tabel 11.** Temuan uji FANOVA^a.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regressions	1158.449	2	579.224	11.894	.000 ^b
Residual	3662.269	75	48.697		
Total	4810.718	77			

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

a. Predictors: (Constant), Peningkatan karier dan Beban Kerja

Sumber: Angket yang diolah (2025).

Dari data yang disajikan, nilai F hasil perhitungan ialah 11.894. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, serta $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11.894 > 3.12$), ini mengindikasikan penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Kesimpulannya, terdapat pengaruh simultan dari Peningkatan karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Temuan uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.221	6.978

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (constant), Peningkatan karir dan Beban Kerja

Sumber: Angket yang diolah (2025).

Dari nilai koefisien determinasi tersebut, didapat nilai R Square sebesar 0,241. Angka ini memperlihatkan bahwasanya kesanggupan variabel independen (Peningkatan karir dan Beban Kerja) dalam memaparkan perubahan variabel dependen (Kepuasan Kerja Pegawai) ialah sebesar 24,1%. Sisanya, sekitar 75,9% dari variabilitas Kepuasan Kerja Pegawai dijelaskan oleh unsur-unsur lain yang tidak meliputi dalam pola regresi yang ditelaah

Pembahasan Hasil Riset

a. Pengaruh Peningkatan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Dinas Pendidikan Kota Binjai

Dari hasil riset diketahui bahwasanya peningkatan karir mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Seperti yang tampak dari perhitungan yang dikerjakan. Oleh dikarenakan itu, peningkatan karir menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan kualitas SDM, yang pada gilirannya akan berakibat positif pada kepuasan kerja individu yang dimiliki pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ini.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai

Dari hasil riset diketahui bahwasanya beban kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Seperti yang tampak dari perhitungan yang dikerjakan. Oleh dikarenakan itu, beban menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan kualitas SDM, yang pada gilirannya akan berakibat positif pada kepuasan kerja individu yang dimiliki pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ini.

c. Pengaruh Peningkatan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai

Dari hasil ini bisa diambil kesimpulan bahwasanya secara simultan, Peningkatan karier dan Beban Kerja mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja Dinas Pendidikan Kota Binjai. Keberadaan Peningkatan karier dan Beban Kerja menjadi penting bagi perusahaan, dikarenakan keduanya bisa mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Peningkatan karier memberi efek positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai dengan telah dikerjakan eksperimen dan terbukti kebenarannya, oleh dikarenakan itu hipotesis pertama disetujui. Beban Kerja memberi efek positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai, telah dikerjakan eksperimen dan terbukti kebenarannya, oleh dikarenakan itu hipotesis kedua disetujui. Secara simultan (secara kolektif) Peningkatan karier dan Beban Kerja terbukti memberi efek positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai. Eksperimen telah dikerjakan dan oleh dikarenakan itu hipotesis ketiga disetujui.

Saran

Untuk pegawai yang tingkat kepuasan kerja belum optimal dan masih rendah, yang bisa diperhatikan ketika pegawai menganggap tanggung jawab yang dialokasikan memberi tantangan yang kurang selaras dengan kesanggupan mereka miliki. Hal tersebut bisa melampaui dengan atasan memberikan komunikasi dan arahan pada pegawai serta merotasi jabatan atau perpindahan divisi. Dengan begitu pegawai akan kepuasan dalam bekerja dan mendapatkan dari tanggung jawab-tanggung jawab baru yang dialokasikan.

Untuk pegawai yang menganggap belum berbentuknya keras untuk mengembangkan skill yang bisa mendukung peningkatan kariernya, oleh dikarenakan itu sebaiknya dimulai dengan membuat rencana pengembangan diri yang melingkupi skill yang ingin di kembangkan dan juga mengatur timeline untuk meraihnya. Rencana ini bisa memfasilitasi pegawai tetap fokus dan terorganisir dalam upaya pengembangan skill. Selain itu untuk pegawai yang menganggap peningkatan kariernya belum optimal dan belum baik, sebaiknya instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karier nya dengan cara memberikan masukan.

Untuk mengatasi beban kerja bagi beberapa pegawai yang menganggap stress dikarenakan banyaknya pekerjaan yang dialokasikan, sebaiknya melakukan evaluasi terhadap beban kerja

yang ada dan mengidentifikasi tanggung jawab-tanggung jawab yang paling mendesak serta penting. Dengan mengatur prioritas, pegawai bisa fokus pada penyelesaian tanggung jawab yang mempunyai dampak terbesar terlebih dahulu.

Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai sebaiknya pegawai melakukan refleksi terhadap keterampilan dan perasaan mereka untuk memahami dengan jelas apa yang mengakibatkan ketidakpuasan terhadap perlakuan yang dialokasikan oleh atasan. Sesudah itu, langkah selanjutnya ialah berkomunikasi secara terbuka dengan atasan. Pegawai bisa mengatur masa untuk berbicara secara langsung, dengan menyampaikan perasaan dan keterampilan mereka dengan cara yang profesional dan tidak konfrontatif.

Bagi Peneliti Selanjutnya, Riset ini mengangkat pengaruh peningkatan karir dan beban kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai, jadi disarankan bagi riset selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel tersebut dengan mengembangkan indikator yang lebih tepat atau menambah variabel lainnya seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja, dan variabel lainnya yang relevan dan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai jadi bisa memfasilitasi tercapainya target instansi pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. . Nusa Media.
- Andra Tersiana. (2018). *Metode Penelitian*. Penerbit Yogyakarta.
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi*, 5(2), 99–110.
- Andrianto, S., Komardi, D., & Priyono, P. (2023). Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 30–38.
- Anggraini, R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sumber Tirta Anugrah (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)
- Anggreni, N. K. R. D., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(4), 325.
- Aplikasi, P., Validitas, P., Reliabilitas, D., Penelitian, I., Togu, O.; Situmorang, E., Purba, D., Instrumen, R., & Togu, P. (2019). *Article Information*.

- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Asma, N. Haedar, & Dewi, S. R. (2023) *The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PDAM Luwu Regency*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia(JENIUS)*. 6(3).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bahri, D. H. M. S., (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasikan terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Bandu, I., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Maqna Hotel Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1095–1106.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.
- Busro, D. M., (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana).
- Daud, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dosen dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Dosen Pada ITB Nobel Indonesia. In *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* (Vol. 3).
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602.
- Ekawati, Z. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada ud. Plastik brontoseno di kabupaten nganjuk*.
- Fa'iq, A. Y., & Harahap, M. T. J. B. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang*. *Jurnal Riset dan Manajemen Bisnis (JRMB)* Vol. 7.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Dengan Program (IBM. SPSS). Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Dengan Program IBM, SPSS. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godschalk, V. M. (2021). *Career management*. . Fort Worth: Dryden Press/Harcourt College Publishers.
- Haizer, J., & Render, B. (2018). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. (11th ed.). Salemba Empat.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Handoko, D. S., Mardi, N. W., Hartati, S. C., & Wijaya Putra Surabaya, U. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja* (Vol. 6).

- Haryati, R. A. (2019). *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta*.
- Herlinda, Suriani, S., & Menne, F. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125
- Herningsih, A & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597
- Ita, S., & Nurpribadi, G. (2023). *The Influence of Career Development and Work Environment On Employee Job Satisfaction (Case Study of Employees at PT. Singa Terbang Dunia)* (Vol. 8, Issue 2).
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24.
- Juhnisa, E & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Intrans Publishing.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera* (Vol. 2, Issue 1).
- Kasman, & Ali. (2022). *Literature review factors affecting decision making and career planning: environment, experience and skill*. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2).
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawati, A. L. (2023). Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Job Satisfaction at the Paser District Environmental Service. *Pancasila International Journal of Applied Social Science*, 1(02), 100–108.
- Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 51–59.
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 122.
- Lukito, L & Alriani, I. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 24-35
- Mantrawan, I. G. N. P., Rahmawati, P. I., & Sinarwati, N. K. (2024). The Influence of Motivation, Work Environment, and Competency on Employee Job Satisfaction at PT PLN (Persero) Bali Transmission Implementing Unit. *Ilomata International Journal of Management*, 5(1), 233–250.

- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., Uhing, J., Pelatihan, P., Pengembangan, D. A. N., & Terhadap, K. (2021). PT Gulang Medica Indah Pekanbaru. Jurnal emba
- Nanang Tegar. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Quadrant.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhat, B., & Wright, P. (2022). *Fundamentals of human Resource Management*.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Penerbit Andi (Anggota IKAPI).
- Purnawati, P., Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. . *Widya Manajemen*, 3(1), 57–69. tentama
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77–91.
- Putu, D. A., Dewi¹, R., Ketut, I., Sapta², S., & Rihayana³, G. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt*. 3.
- Pwirosumarto, S., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. . *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Rachman, S. H., & Anugra. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan. *MARS Journal*, 4(1).
- Ritonga, D. G., Kariaman, Kadafi, M., & Ulfa, M. (2024). The Influencing of Career Development, Work Motivation and Individual Characteristic on Employes Job Satisfaction at The Djp North Sumatra I Regional Office. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 877–884.
- Saefullah, U. A. (2022). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Edisi ke-2 Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta, CV: Bandung.
- Sulastri, S & Onsardi O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022a). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.

- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498-2502
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Wardhana, F. A., & Sitohang, F. M. (2021a). Pengaruh Produk, Harga, Tempat, dan Store Atmosphere terhadap Kepuasan Pelanggan pada warkop Benpadang Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(1), 51–59.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
- Yamin, A., & Nawangsari, L. C. (2023). The Influence of Training, Compensation, and Career Development on Employee Job Satisfaction and Sustainable Employee Performance at Prolindo Group Companies. In *International Journal of Innovative Science and Research Technology* (Vol. 8, Issue 7).
- Yuananda, R & Indriati I, (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Zaki, H., & Marzolina, M. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal akuntansi dan ekonomi*, 8(1), 109-119