

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Jember

Wanda Anggraini Rahayu*, Pawestri Winahyu, Tatit Diansari Reskiputri

Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail* : wndangrnh@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, dan efektivitas organisasi. Rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas pegawai serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember yang menunjukkan adanya potensi ketidakseimbangan beban kerja, keterbatasan pengembangan karir, serta motivasi kerja pegawai yang masih dipengaruhi oleh kompensasi sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 76 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan penelitian menegaskan pentingnya pengelolaan pengembangan karir, motivasi, dan beban kerja secara efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: Pengembangan Karir; Motivasi; Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Job satisfaction is a crucial aspect of human resource management, as it plays a role in enhancing performance, loyalty, and organizational effectiveness. Low job satisfaction can lead to reduced employee productivity and hinder the achievement of organizational goals. This study was motivated by conditions at the Jember Regency Education Office, which indicated potential workload imbalances, limited career development opportunities, and employee motivation that remains heavily influenced by compensation. Additionally, the work environment is a factor that can influence employee job satisfaction. This study aims to analyze the impact of career development, motivation, workload, and work environment on employee job satisfaction. A quantitative approach with a causal-associative design was employed. The study sample consisted of 76 respondents selected using purposive sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression and t-tests. The results indicate that career development and motivation have a positive and significant effect on job satisfaction, while workload has a negative and significant effect; the work environment, however, does not have a significant effect. These findings underscore the importance of effectively managing career development, motivation, and workload to enhance employee job satisfaction.

Keywords: Career Development; Motivation; Workload; Work Environment; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi unsur strategis dalam organisasi sebab kinerja pegawai berpengaruh terhadap efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam perkembangannya, pegawai bukan hanya bertugas sebagai pelaksana pekerjaan dan penggerak

utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik serta pelaksanaan program pemerintah (Hasibuan, 2017). Manajemen sumber daya manusia yang baik dan optimal sangat diperlukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan organisasi tercapai.

Dalam manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja menjadi aspek penting karena dapat berdampak pada sikap, perilaku, serta kinerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong meningkatnya kinerja, loyalitas, serta perilaku kerja yang positif. Menurut (Alaikha, 2022), kepuasan kerja ialah perasaan senang yang timbul dari evaluasi terhadap pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Sedangkan, menurut (Aryani et al., 2025) kepuasan kerja merupakan kondisi yang menggambarkan tingkat terpenuhinya kebutuhan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja berperan strategis dalam mendukung stabilitas organisasi serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik individu maupun organisasi, seperti pengembangan karir dan motivasi kerja. Pengembangan karir berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan peluang jenjang karir yang mendorong komitmen pegawai (Budiana et al., 2021), sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai (Hasibuan, 2017). Pengembangan karir yang jelas dan motivasi kerja yang tinggi cenderung mampu meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan keterbatasannya dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai (Hadiyatno, 2023; Susilo & Wulansari, 2023).

Beban kerja dan lingkungan kerja juga menjadi komponen dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan efektivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres serta menurunkan produktivitas (Futriyani et al., 2025). Lingkungan kerja yang mendukung ditandai dengan fasilitas yang memadai, tata ruang yang nyaman, serta iklim kerja yang harmonis dan saling mendukung, dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memberikan rasa tenang (Ningrum & Munawaroh, 2025). Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun hubungan sosial, mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman serta mendukung kinerja pegawai secara optimal (Sopian, 2024). Kedua komponen tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi kondisi kerja atau tingkat kepuasan pegawai. Pengelolaan beban kerja dan lingkungan kerja yang seimbang menjadi hal penting untuk mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai *grand theory*, karena menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara efektif melalui berbagai fungsi, seperti pengembangan karir, pemberian motivasi, pengaturan beban kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dengan tujuan meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2017). Dalam perspektif MSDM, kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal.

Observasi awal pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember menunjukkan adanya permasalahan terkait beban kerja, pengembangan karir, motivasi, dan lingkungan kerja pegawai. Perbedaan intensitas lembur antar unit kerja mengindikasikan beban kerja yang belum merata. Selain itu, kesempatan pengembangan karir relatif terbatas dan masih bergantung pada kebijakan instansi, sementara motivasi kerja sebagian dipengaruhi oleh kompensasi. Lingkungan kerja dinilai cukup kondusif, namun aspek kesejahteraan pegawai masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut mencerminkan pengelolaan sumber daya manusia yang masih perlu ditingkatkan dan berisiko

menurunkan kepuasan kerja, sehingga diperlukan pengelolaan yang lebih terpadu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun hasil penelitian masih menunjukkan inkonsistensi. Penelitian Susilo & Wulansari (2023) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda tergantung pada karakteristik organisasi. Pada variabel lingkungan kerja, penelitian Prasetyo dan Kemela (2023) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian lain justru menemukan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *empirical gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor swasta, sedangkan kajian pada sektor publik, khususnya instansi pemerintahan daerah, masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya *research gap* yang membuka peluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah diuraikan, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor publik, serta menjadi bahan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji hubungan antara pengembangan karir, motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Sugiyono, 2023). Data yang digunakan terdiri dari data primer melalui kuesioner dan data sekunder dari literatur pendukung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, yakni pegawai aktif yang terlibat dalam operasional kerja dan tidak termasuk Kepala Dinas. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan pengolahan data dianalisis menggunakan software IBM SPSS Statistics versi 25. Instrumen penelitian diukur menggunakan skala Likert 1–5. Variabel pengembangan karir diukur berdasarkan indikator prestasi kerja, pelatihan, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kebijakan organisasi (Saraswati, 2024). Variabel motivasi diukur melalui indikator kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, dan penghargaan (Nining et al., 2023). Variabel beban kerja diukur melalui kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target kerja, dan lingkungan kerja (Sinaga, 2021). Variabel lingkungan kerja diukur melalui hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan fasilitas kerja (Samudera, 2021). Sedangkan kepuasan kerja diukur melalui indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, dan promosi (Febriana, 2024).

Analisis data dilakukan melalui tahapan statistik yang sistematis, diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas untuk menjamin keakuratan kualitas instrumen penelitian (Sugiyono, 2023). Analisis regresi linier berganda digunakan guna mengukur pengaruh pengembangan karir, motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Model regresi terlebih dahulu diuji menggunakan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan ketepatan model (Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis

dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial pada variabel independen, serta koefisien determinasi (R^2) guna menilai kemampuan model dalam menjabarkan variasi kepuasan kerja pegawai. Metode ini memungkinkan penelitian menghasilkan temuan yang bersifat objektif, terukur, serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Statistik Responden

Data pada penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang diajukan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Kuesioner yang disebar sebanyak 76 kuesioner dengan 21 pertanyaan yang diajukan. Dari data kuesioner yang disebar sebanyak 76 kuesioner telah diisi oleh responden sebanyak 76 responden. Karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Karakteristik responden tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada tabel mengenai data responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	51	67,1 %
Perempuan	25	32,9 %
Jumlah	76	100 %

Sumber : data primer diolah, 2026

Berdasarkan data tabel 4.2 dari total 76 responden ditemukan bahwa 67,1% responden berjenis kelamin laki-laki dan 32,9 % responden berjenis kelamin perempuan. Data ini menunjukkan bahwa lebih banyak presentase pegawai laki-laki yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia		
Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	-	-
25 – 35 Tahun	26	34,2%
36 – 45 Tahun	20	26,3%
46 – 55 Tahun	25	32,9%
> 55 Tahun	5	6,6%
Jumlah	76	100%

Sumber : data primer diolah, 2026

Berdasarkan data tabel 4.3 responden dari usia 25-35 tahun sebanyak 26 pegawai dengan persentase 34,2%, usia 35-45 tahun sebanyak 20 pegawai dengan persentase 26,3%, usia 45-55 tahun sebanyak 25 pegawai dengan persentase 32,9%, dan usia lebih dari 55 tahun sebanyak 5 karyawan dengan presentase 6,6%. Data ini menunjukkan bahwa persentase terbesar pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember yaitu pada usia 25–35 tahun. Hal ini dikarenakan pada rentang usia tersebut pegawai berada pada usia produktif dan telah memenuhi kualifikasi untuk diangkat menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil). Selain itu, Dinas Pendidikan Kabupaten Jember

juga merekrut pegawai yang memiliki potensi serta pengalaman yang relevan dengan kebutuhan instansi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Tamat SD/SMP/SMA	38	50,0%
S1	30	39,5%
S2	8	10,5%
S3	-	-
Jumlah	76	100 %

Sumber : data primer diolah, 2026

Berdasarkan data tabel 4.4 responden dengan tingkat pendidikan SD/SMP/SMA sebanyak 38 pegawai dengan persentase 50,0%, pendidikan S1 sebanyak 20 pegawai dengan persentase 39,5%, pendidikan S2 sebanyak 8 pegawai dengan persentase 10,5%. Data ini menunjukkan bahwa persentase terbesar pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember yaitu pada tingkat pendidikan SD/SMP/SMA, dikarenakan pegawai dengan latar belakang pendidikan tersebut terdiri dari berbagai status kepegawaian, seperti PNS, PPPK, dan PPPK Paruh Waktu (PPPK PW). Hal ini menunjukkan bahwa pada beberapa jenis pekerjaan tertentu masih dapat diisi oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan tersebut, terutama pada posisi yang tidak mensyaratkan pendidikan tinggi. Selain itu, Dinas Pendidikan Kabupaten Jember menyesuaikan tingkat pendidikan pegawai dengan jenis pekerjaan atau jabatan yang dibutuhkan, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kompetensinya.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 2 Tahun	35	46,1 %
2 – 5 Tahun	3	3,9 %
6 – 10 Tahun	6	7,9 %
> 10 Tahun	32	42,1 %
Jumlah	76	100%

Sumber : data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.5 dari total 76 responden ditemukan bahwa 46,1% dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun, 3,9% dengan lama bekerja 2–5 tahun, 7,9% dengan lama bekerja 6–10 tahun dan 42,1% dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun. Data ini menunjukkan bahwa persentase terbesar yaitu 46,1% dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun.

Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ditentukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05/ 5 \%$ dan r tabel sebesar 0,225.

Tabel 5 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	X 1.1	,600	,225	Valid
	X 1.2	,738	,225	Valid
	X 1.3	,680	,225	Valid
	X 1.4	,704	,225	Valid
	X 1.5	,605	,225	Valid
Motivasi	X 2.1	,732	,225	Valid
	X 2.2	,822	,225	Valid
	X 2.3	,533	,225	Valid
	X 2.4	,636	,225	Valid
Beban Kerja	X 3.1	,671	,225	Valid
	X 3.2	,842	,225	Valid
	X 3.3	,609	,225	Valid
	X 3.4	,594	,225	Valid
Lingkungan Kerja	X 4.1	,646	,225	Valid
	X 4.2	,687	,225	Valid
	X 4.3	,910	,225	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	,613	,225	Valid
	Y.2	,603	,225	Valid
	Y.3	,731	,225	Valid
	Y.4	,547	,225	Valid
	Y.5	,650	,225	Valid

Sumber : Data diolah SPSS25 (2026)

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa dari 21 item pernyataan secara keseluruhan menunjukkan nilai r hitung lebih dari r tabel sehingga dapat dinyatakan yakni keseluruhan instrumen pernyataan tersebut layak dipakai dan disebarkan kepada responden.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1.6 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Standart Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	,681	,60	Reliabel
Motivasi (X2)	,625	,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	,620	,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	,612	,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	,609	,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS25 (2026)

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas, ditemukan bahwa nilai Cronbach Alpha setiap variabel > 0,60. Hasil tersebut, item pernyataan semua variabel dinyatakan reliabel serta layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12,578	3,566	
x1.Total	0,226	0,098	0,234
x2.Total	0,531	0,123	0,439
x3.Total	-0,366	0,138	-0,271
x4.Total	0,049	0,143	0,035

Sumber : Data diolah SPSS25 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada table 1.3, didapatkan model regresi sebagai berikut : $Y = 12,578 + 0,226X_1 + 0,531X_2 - 0,366X_3 + 0,049X_4$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diatas, diperoleh beberapa informasi berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 12,578 menunjukkan bahwa apabila variabel independen (X1 hingga X4) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja nilainya sebesar 12,578.
2. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,226 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin pada pengembangan karir, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,226.
3. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,531 dan bernilai positif artinya, setiap kenaikan 1 poin pada motivasi, sementara variabel independen lainnya bernilai tetap, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,531.
4. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,366. Nilai negatif menunjukkan bahwa peningkatan 1 poin pada beban kerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, dapat menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,366.
5. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,049 dengan arah positif. Hal ini berarti peningkatan 1 poin pada lingkungan kerja, ketika variabel independen lainnya tetap, dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,049.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1.8 Uji Normalitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Unstandar Residual	0,200	> 0,05	Normal

Sumber : Data diolah SPSS25 (2026)

Berdasarkan tabel 1.8 diatas hasil uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (KS)* menunjukkan nilai *Asymp Sig* 0,200. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi > 0,05 sehingga residual regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

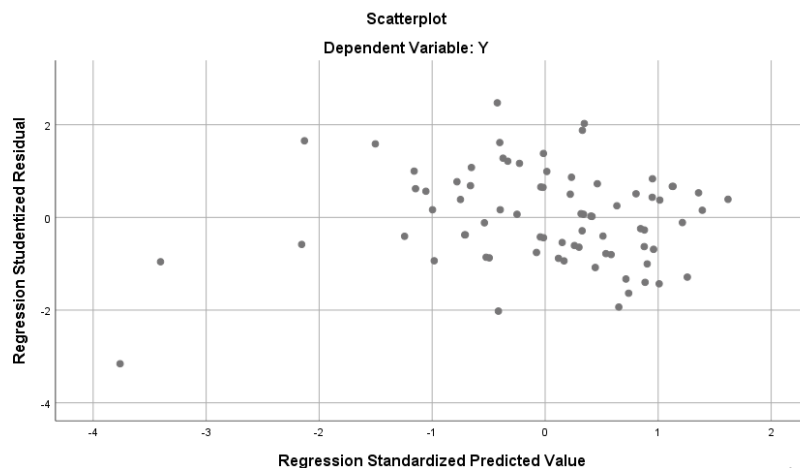
Tabel 1.5 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	,984	1,016	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X2)	,983	1,017	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja (X3)	,974	1,027	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X4)	,988	1,013	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS25 (2026)

Berdasarkan data tabel 1.5 diatas, diketahui bahwa nilai VIF variabel Pengembangan Karir ($1,016 < 10,0$) dan nilai *tolerance value* ($0,984 > 0,10$) Variabel Motivasi ($1,017 < 10,0$) dan nilai *tolerance value* ($0,983 > 0,10$) Variabel Beban Kerja ($1,027 < 10,0$) dan nilai *tolerance value* ($0,974 > 0,10$) Lingkungan Kerja ($1,013 < 10,0$) dan nilai *tolerance value* ($0,988 > 0,10$) Dari pernyataan diatas data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS25 (2026)

Berdasarkan gambar 3.1 grafik *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa sebaran data tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar secara acak diatas maupun dibawah nilai nol pada sumbu y. Dengan demikian, tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada residual.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 1.6 Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
Pengembangan Karir	2,303	1,99	,024
Motivasi	4,320	1,99	,000
Beban Kerja	-2,652	1,99	,010
Lingkungan Kerja	0,346	1,99	,731

Sumber : Data diolah SPSS25 (2026)

Pada tabel 1.6 hasil uji t (parsial) diatas menunjukkan bahwa:

1. Variabel pengembangan karir menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,024, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Adapun nilai t hitung yang diperoleh sebesar $2,303 > t$ tabel (1,99). Berdasarkan temuan tersebut, variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Dari hasil tersebut, hipotesis pertama, H1: variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja “diterima”.
2. Variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Adapun nilai t hitung yang diperoleh sebesar $4,320 > t$ tabel (1,99). Berdasarkan temuan tersebut, variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Dari hasil tersebut, hipotesis kedua, H2: variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja “diterima”.
3. Variabel beban kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Adapun nilai t hitung yang diperoleh sebesar $|-2,652| > t$ tabel (1,99). Berdasarkan temuan tersebut, variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dari hasil tersebut, hipotesis ketiga, H3: variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja “diterima”.
4. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,731, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Adapun nilai t hitung yang diperoleh sebesar $0,346 < t$ tabel (1,99). Berdasarkan temuan tersebut, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dari hasil tersebut, hipotesis keempat, H4 : variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja “ditolak”.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 ^a	,278	,237	2,816

Sumber: Data diolah SPSS25 (2026)

Berdasarkan pada data tabel 1.7, hasil uji koefisien determinasi penelitian ini menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,237 mengindikasikan bahwa variabel pengembangan karir, motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 23,7% dan sisanya sebesar 76,3% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel ($2,303 > 1,994$). Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diterapkan, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Menurut Rivai (2021), pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja individu untuk mencapai tujuan karir dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan kenaikan jabatan, tetapi juga peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, serta penilaian kerja yang objektif memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang sesuai kompetensinya. Kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa aman terhadap masa depan karir dan mendorong kepuasan kerja pegawai. Temuan ini relevan dengan kondisi di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember, dimana kesempatan pengembangan karir masih dinilai terbatas dan belum merata. Oleh karena itu, instansi perlu memperkuat sistem pengembangan karir yang lebih transparan dan berkelanjutan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susilo dan Wulansari (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,320 > 1,994$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Menurut Hasibuan (2017), motivasi merupakan dorongan yang mampu membangkitkan semangat kerja individu sehingga bersedia bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan dan memperoleh kepuasan kerja. Motivasi kerja pegawai ditunjukkan melalui adanya dorongan untuk berprestasi, penghargaan yang diberikan instansi, serta dukungan lingkungan kerja yang baik. Kondisi tersebut membuat pegawai lebih bersemangat, merasa pekerjaannya bermakna, dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini relevan dengan kondisi di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember, dimana motivasi kerja pegawai masih dipengaruhi oleh kompensasi sebagai bentuk imbalan kerja. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan motivasi kerja secara lebih menyeluruh, baik melalui penghargaan, pengakuan, maupun kesempatan pengembangan diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hadiyatno (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($-2,652 > 1,994$) dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Menurut Solihin (2021), beban kerja merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan pada individu dan berpotensi menyebabkan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak pada kondisi fisik maupun psikologis pegawai. Beban kerja yang tinggi ditunjukkan melalui banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tingkat kesulitan pekerjaan, serta tekanan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan dan tekanan kerja sehingga menurunkan kenyamanan dalam bekerja. Temuan ini relevan dengan kondisi di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember, dimana terdapat perbedaan intensitas lembur antar unit kerja yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan beban kerja. Oleh karena itu, instansi perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih seimbang agar pegawai dapat bekerja secara optimal tanpa mengurangi tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

Yaningsih dan Triwahyuni (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,346 < 1,994$) dan nilai signifikansi $0,731 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Perubahan lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun nonfisik, tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Kondisi tersebut dapat terjadi karena pegawai lebih memprioritaskan faktor lain seperti pengembangan karir, motivasi kerja, dan beban kerja dalam menentukan kepuasan kerja. Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana, prasarana, dan sistem pengaturan kerja yang mendukung aktivitas pegawai dalam organisasi. Secara teoritis, lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan dan mendukung kelancaran pekerjaan. Namun, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember kemungkinan sudah dianggap cukup baik dan menjadi kondisi yang biasa dirasakan pegawai, sehingga tidak lagi menjadi faktor penentu kepuasan kerja. Oleh karena itu, instansi tetap perlu menjaga lingkungan kerja yang kondusif, namun lebih memfokuskan perhatian pada faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prasetyo dan Kamela (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan. Sementara itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor internal organisasi dibandingkan kondisi lingkungan kerja. Implikasi manajerial penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan sistem pengembangan karir, penguatan motivasi kerja, serta pemerataan distribusi beban kerja. Penelitian ini terbatas pada satu instansi pemerintah dengan jumlah responden terbatas, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alaikha, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Jakarta). In *REPOSITORY STIE INDONESIA (STIE) Jakarta*. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/7753>
- Aryani, I., Ismuni, M., & Rahayu, T. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Alam Jaya Graha. *Jurnal EBI*, 8(1), 205–215. <https://doi.org/10.52061/ebi.v6i2.289>

- Budiana, M., Landra, N., & Puspitawati, N. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *VALUES*, 2(2016), 423–432. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2707>
- Cahya, F. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Karya Medi Tama [SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA]. In *REPOSITORY STIE INDONESIA (STIE) Jakarta* (Vol. 11, Nomor Agustus). <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Febriana, T. I. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Ortala Dan Biro Hukum Instansi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi* [UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR]. <http://eprints.unpak.ac.id/id/eprint/8142>
- Futriyani, F., Indriyani, F., & Napitulu, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gifera Odo Technology Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 2(4), 247–263. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v2i4.908>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hadiyatno, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(4), 2679–2686. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35931/aq.v17i4.2389>
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, A., & Munawaroh. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3434>
- Nining, A., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Prasetyo, Y., & Kemela, I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas simpang tanjuang nan iv kecamatan danau kembar. *E-Jurnal Universitas Bung Hatta*, 23(2). <https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFEK/article/view/23630>
- Samudera, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal*

of Management and Business Review, 18(2), 438–448.
<https://doi.org/https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.288>

- Saraswati, M. A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Bhadrika Raya (MBR) di Tangerang. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 106–121. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3077>
- Sinaga, S. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 21, 1–15. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/1183
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45. <https://www.abnus.org/jbemk/article/view/26>
- Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.)). Alfabeta.
- Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Taiho. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*, 7(2), 535–551. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/3043>
- Yaningsih, T., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA). *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(January), 33–42. <https://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/2636>