



Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Febi Noviani¹, Andhika Mochamad Siddiq²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

¹febinvni@student.inaba.ac.id, ²andhika.mochamad@inaba.ac.id

Abstrak

Temuan ini mengkaji sejauh mana disiplin kerja, beban kerja dan motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja para pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara empiris. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode deskriptif dan verifikatif. Informasi dari 100 pegawai diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan analisis menggunakan regresi linear berganda guna menilai pengaruh simultan serta pengaruh parsial variabel X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y . Studi ini menemukan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dengan koefisien determinasi (R^2) 0,348 yang berarti ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 34,8% dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Selebihnya 65,2% berkaitan dengan variabel lain.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Beban Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Seiring dengan pesatnya perkembangan organisasi di era globalisasi, terjadi peningkatan yang signifikan dalam hal pengembangan kualitas sumber daya manusia. MSDM menjadi faktor utama dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi serta memastikan penggunaan tenaga kerja secara adil dan efektif bagi kepentingan perusahaan [1]–[3]. Dengan itu organisasi atau perusahaan dituntut untuk tidak hanya menarik dan mempertahankan talenta terbaik, tetapi juga untuk secara terus-menerus meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai mereka. Dengan semakin banyaknya organisasi berusaha menghadapi tantangan dalam menghadapi dinamika pasar dan teknologi, fokus pada pengembangan SDM sebagai aset utama. Peran penting SDM tidak terbatas pada perusahaan dan organisasi, tetapi juga berlaku untuk instansi. Meski sebuah instansi memiliki peralatan yang canggih, tujuan tetap sulit dicapai tanpa keterlibatan aktif dari para pegawai.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berperan sebagai salah satu badan pemerintah yang mengelola berbagai aspek pendidikan dengan banyak pegawai yang berperan dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsi instansi tersebut. Dalam upaya mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) masih menjadi penghambat bagi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif berupa pengalaman individu dalam menjalankan pekerjaannya, yang muncul setelah mereka menilai berbagai aspek dari pekerjaan tersebut [4]. Kepuasan kerja adalah aspek yang memengaruhi sikap dan tindakan pegawai, seperti dalam kedisiplinan mengelola beban kerja dan tingkat motivasi.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terhadap pegawai, ditemukan adanya beberapa hambatan yang berkenaan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja, beban kerja, serta motivasi. Temuan wawancara dari sejumlah pegawai, mengungkap ketidakpuasan kerja yang dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara kompensasi dan beban kerja, kurangnya apresiasi dari atasan, serta sistem promosi yang dinilai belum jelas. Untuk mengidentifikasi permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 responden dilingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hasilnya disajikan melalui tabel berikut ini

Tabel 1. Data Awal Dari Pra-Survei Kepada 30 Pegawai Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa bahwa tugas juga tanggungjawab saya sesuai dengan keterampilan dan minat saya	68%	32%
2	Saya merasa bahwa tugas-tugas yang diberikan kepada saya bervariasi dan tidak monoton	73%	27%
3	Saya mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan jam kerja saya	33%	67%

4	Saya mendapatkan keadilan dalam sistem penggajian yang diterapkan di instansi ini	37%	63%
5	Saya mendapatkan kesempatan untuk berkembang melalui promosi jawaban	43%	57%
6	Saya mendapatkan informasi yang jelas tentang kebijakan promosi di instansi	37%	63%
7	Saya merasa pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah sesuai dengan standar yang berlaku	47%	53%
8	Saya merasa atasan sering mengapresiasi hasil pekerjaan pegawai	40%	60%
9	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik	51%	49%
10	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan seluruh rekan kerja	63%	37%
Rata-rata		49%	51%

Sumber: Diolah Peneliti,2025

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai (49%) menyatakan puas sementara (51%) pegawai tidak puas dengan pekerjaan mereka, terutama terkait ketidaksesuaian antara tanggung jawab serta jam kerja dengan kompensasi yang diberikan serta sistem penggajian yang dinilai tidak adil.

Kepuasan kerja berkaitan langsung dengan tingginya moral, dedikasi, kedisiplinan, dan loyalitas karyawan, sehingga harus ditingkatkan secara maksimal [5]. Disiplin adalah cara bagi pegawai untuk mengontrol diri mereka dan menjalankan tugas secara teratur. Hal ini menunjukkan seberapa serius tim kerja dalam organisasi. Organisasi melakukan penegakan disiplin untuk menghukum pelanggaran yang terjadi terhadap aturan kerja atau harapan yang telah ditentukan [1]. Selain masalah terkait kepuasan kerja, Disiplin kerja berperan dalam keberhasilan dan pencapaian sasaran organisasi. Peneliti menemukan bahwa kedisiplinan pegawai masih rendah, dengan beberapa pegawai melanggar peraturan. Salah satunya, seorang pegawai terlambat 147 menit dalam sebulan. Banyak pegawai juga tidak melakukan absensi keputungan atau mengisi laporan kegiatan harian, serta masih bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan. Untuk mengidentifikasi permasalahan terkait Disiplin Kerja, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 responden dilingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hasilnya disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 2. Data Awal Dari Pra-Survei Kepada 30 Pegawai Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya hadir lima menit sebelum jam kerja dimulai	30%	70%
2	Saya pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	21%	79%
3	Saya menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan instansi	83%	17%
4	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku pada instansi	87%	13%
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawab yang telah ditetapkan dalam instansi	77%	23%
6	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas saya dengan sikap yang positif, bahkan dalam situasi yang sulit	57%	43%
7	Saya memahami dengan jelas apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan selama bekerja	73%	27%
8	Saya merasa bahwa peraturan yang ada di tempat kerja diterapkan secara adil kepada semua pegawai	48%	52%
Rata-rata		60%	40%

Sumber: Diolah Peneliti,2025

Berdasarkan tabel 2, pra survei disiplin kerja di atas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai (60%) menyatakan disiplin dalam bekerja, sementara (40%) lainnya menyatakan tidak disiplin. Meskipun lebih banyak yang merasa disiplin, masih terdapat pegawai yang kurang patuh terhadap aturan.

Permasalahan di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tidak hanya berkaitan dengan disiplin kerja, tetapi juga mencakup beban kerja yang dirasakan pegawai. Beban kerja sebagai sesuatu yang terjadi karena adanya batasan dalam kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Saat pegawai menyelesaikan tugas, mereka bisa menyelesaikannya hingga suatu tingkat tertentu [6]. Peneliti memperoleh informasi bahwa pegawai kesulitan mengatur waktu istirahat karena tugas mendadak yang menuntut kesiapsiagaan. Selain itu, penumpukan berkas akibat keterlambatan tanda tangan pejabat menyebabkan keterlambatan tugas, meningkatkan beban kerja, dan menurunkan efektivitas serta efisiensi kerja. ditetapkan Untuk mengidentifikasi permasalahan terkait beban kerja, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 responden dilingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hasilnya disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 3. Data Awal Dari Pra-Survei Kepada 30 Pegawai Mengenai Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa tidak punya cukup waktu untuk beristirahat setelah bekerja	60%	40%
2	Pekerjaan yang saya lakukan tidak tentu datangnya	57%	43%
3	Saya merasa tertekan oleh situasi kerja yang sulit dan stress	53%	47%
4	Saya merasa bahwa saya tidak dapat menghindari gangguan yang menghambat produktivitas saya di tempat kerja	20%	80%
5	Saya sering merasa bahwa tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengevaluasi dan menyesuaikan rencana kerja saya karena beban kerja tinggi	60%	40%
6	Saya merasa bahwa tidak dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi meskipun memiliki beban kerja yang berat	10%	90%

7	Saya merasa bahwa target kerja yang ditetapkan di tempat bekerja belum jelas dan tidak mudah dipahami	50%	50%
8	Saya belum mencapai target kerja yang ditetapkan dalam periode waktu yang ditentukan	33%	67%
9	Saya memiliki hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	63%	37%
Rata-rata		46%	55%

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3, pra survei beban kerja diatas menunjukkan mayoritas pegawai tidak merasakan bahwa beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas atau terlalu berat (55%) dibandingkan yang merasa terbebani (46%). Meskipun mayoritas tidak merasakan beban kerja tinggi, temuan ini tetap menunjukkan adanya permasalahan yang signifikan Melalui wawancara, terungkap bahwa beban kerja dirasakan dalam bentuk kurangnya waktu istirahat, tugas yang datang secara tiba-tiba, serta tekanan dan stres akibat kondisi kerja.

Dari permasalahan yang muncul mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja dan beban kerja ditemukan beberapa masalah membuat menurunnya motivasi kerja pegawai. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dalam diri individu yang mengarahkan guna meraih tujuan yang diharapkan [7]. Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka tidak termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja, karena upaya yang telah dilakukan belum memperoleh penghargaan atau apresiasi yang sesuai. Untuk mengidentifikasi permasalahan terkait Motivasi, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 responden dilingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hasilnya disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. Data Awal Dari Pra-Survei Kepada 30 Pegawai Mengenai Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya berusaha untuk mencapai prestasi di instansi tempat saya bekerja	43%	57%
2	Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang telah diperintahkan	93%	7%
3	Saya selalu melakukan tugas sesuai dengan instruksi dan keputusan yang telah disepakati	87%	13%
4	Saya bekerja sama dengan rekan kerja yang lain dalam bekerja	51%	49%
5	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di tempat kerja untuk memperkuat hubungan dengan rekan-rekan	80%	20%
6	Saya siap menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja	50%	50%
7	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk memimpin rekan-rekan dalam menyelesaikan pekerjaan	40%	60%
8	Saya cenderung mengambil alih tugas jika saya merasa rekan kerja tidak memahami dengan baik	33%	67%
9	Saya berkeinginan untuk memberikan kontribusi positif dan berdampak bagi rekan kerja	80%	20%
Rata-rata		62%	38%

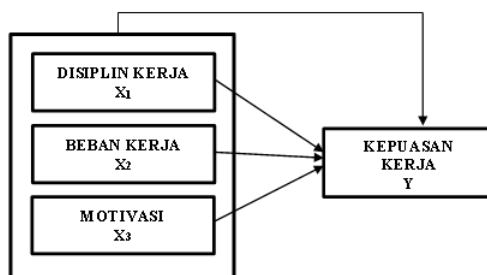
Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4, sebanyak (62%) pegawai merasa termotivasi, sementara (38%) masih kurang memiliki motivasi kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya pegawai yang kurang menunjukkan inisiatif untuk mencapai prestasi kerja, enggan memimpin rekan kerja, dan belum terbiasa mengambil inisiatif membantu tim, yang menunjukkan rendahnya kepedulian terhadap kerja sama.

Dari fenomena yang ada, peneliti memilih Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebagai lokasi penelitian karena peneliti menemukan adanya permasalahan ketidakpuasan kerja di kalangan pegawai, khususnya di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Peneliti menduga ketidakpuasan kerja ini dipicu oleh beberapa faktor. Sejalan dengan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengeksplorasi terkait pengaruh aspek disiplin kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

2. Metode Penelitian

Adapun metodologi penelitian yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan dasar filsafat positivisme, mempelajari populasi atau sampel dengan pemanfaatan instrumen penelitian serta pengolahan data statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan [8], [9]. Pendekatan sifat deskriptif untuk analisis data berfokus pada karakterisasi data yang telah dikumpulkan tanpa mengambil kesimpulan yang bersifat umum. Sedangkan sifat verifikatif memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh sebab akibat antara variabel dengan cara menguji hipotesis melalui analisis statistik, yang pada akhirnya akan menunjukkan apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak [9]. Teknik sampling yang diterapkan berdasarkan rumus Slovin yang menghasilkan kebutuhan minimal 75 responden sebagai sampel penelitian ini. Untuk mempermudah proses pengumpulan data sekaligus meningkatkan kelengkapan informasi, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 100 responden.



Gambar 1. Model Penelitian
 Sumber: Diolah peneliti, 2025

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

3.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Pengujian validitas diterapkan sebagai upaya membuktikan alat penelitian mampu menguji variabel secara tepat, sehingga data yang diperoleh akurat, dapat dipercaya, dan mendukung pengambilan keputusan secara objektif. Sementara itu uji reliabilitas diterapkan untuk menilai konsistensi kuesioner sebagai ukuran suatu variabel berarti menguji sampai sejauh mana pertanyaan-pertanyaan di dalam kuesioner menghasilkan hasil yang tetap dan konsisten dalam mengukur aspek yang serupa dari variabel yang sedang diteliti. Instrumen dinilai reliabel ketika responden memberi jawaban yang konsisten dan tidak acak saat diukur berulang kali.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Deskripsi
Kepuasan Kerja (Y)	10	0,56054	0,361	Valid
		0,592801		
		0,463502		
		0,539334		
		0,488777		
		0,559169		
		0,399808		
		0,421796		
		0,696808		
		0,775381		
Disiplin Kerja (X1)	8	0,414	0,361	Valid
		0,413		
		0,693		
		0,465		
		0,617		
		0,687		
		0,585		
		0,583		
Beban Kerja (X2)	9	0,534	0,361	Valid
		0,572		
		0,586		
		0,769		
		0,622		
		0,586		
		0,496		
		0,387		
		0,769		
Motivasi (X3)	9	0,704	0,361	Valid
		0,550		
		0,454		
		0,813		
		0,754		
		0,704		
		0,773		
		0,626		
		0,790		

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2025

Temuan uji validitas ditampilkan dalam tabel 5, memperlihatkan keseluruhan pernyataan dalam kuesioner untuk variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi terbukti valid. Data dinyatakan valid

berdasarkan kriteria uji validitas, yaitu apabila nilai korelasi melebihi nilai kritis, dengan demikian setiap pernyataan memiliki korelasi signifikan dengan total skor dan dapat dianggap valid sebagai instrumen penelitian.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Deskripsi
Y	0,784	0,60	Reliabel
X1	0,774	0,60	Reliabel
X2	0,714	0,60	Reliabel
X3	0,742	0,60	Reliabel

Gambar 2. Hasil Uji Realibilitas
Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2025

Temuan uji realibilitas ditampilkan dalam gambar 2, memperlihatkan keempat variabel dalam penelitian menunjukkan cronbach's alpha melebihi 0,60 berarti setiap instrumen bisa diandalkan karena memiliki konsistensi antar item yang baik. Nilai reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, beban kerja, serta motivasi dengan berturut-turut memperlihatkan kuesioner yang digunakan dapat diandalkan dalam mengukur keempat variabel tersebut.

3.2 Analisis Deskriptif

Variabel	Nilai Rata	Deskripsi
Y	4,0	Baik
X1	3,0	Baik
X2	3,5	Baik
X3	3,6	Baik

Gambar 3. Hasil Analisis Deskriptif
Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2025

Temuan analisis deskriptif yang ditampilkan gambar 3, memperlihatkan nilai rata-rata seluruh item pernyataan dari semua variabel diidentifikasi sebagai kategori baik. Pada variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan rata-rata 4,0 yang masuk dalam tingkat tinggi/baik, yang mencerminkan para pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat umumnya memperoleh rasa puas atas hasil kerjanya. Variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai rata 3,0 yang masuk dalam tingkat tinggi/baik membuktikan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat cukup konsisten dalam menaati aturan kerja yang berlaku. Variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan rata-rata 3,5 yang masuk dalam tingkat tinggi/baik, yang menggambarkan para pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menganggap beban kerja mereka cukup seimbang dan variabel Motivasi (X3) menunjukkan rata-rata 3,6 yang masuk dalam tingkat tinggi/baik ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki dorongan juga semangat kerja yang cukup kuat.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Analisis Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	Test statistic	Asymp Sig.(2-tailed)
55	0,79	0,200 ^{cd}

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2025

Temuan uji normalitas yang ditampilkan tabel 6, memperlihatkan angka dari probabilitas Kolmogorov-Smirnov diperoleh 0,200 yang melampaui 0,05. Temuan ini menyajikan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

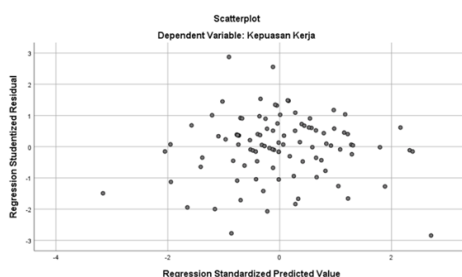
Tabel 7. Hasil Analisis Multikolinearitas
Collinearity Statistics

Constant	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	,950	1,053
Beban Kerja (X2)	,964	1,038
Motivasi (X3)	,927	1,079

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2025

Temuan uji multikolinearitas yang ditampilkan tabel 7, terlihat ketiga variabel menunjukkan tolerance berada diatas 0,1 dan VIF berada dibawah angka 10. Dengan demikian didalam data ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil analisis Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2025

Temuan gambar 4, diatas menampilkan titik-titik pada scatterplot tersebar di sekitar garis nol secara acak. Interpretasi visual dari scatterplot berdasarkan hasil analisis model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3.4 Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9,586	4,435	
	Disiplin Kerja	,132	,076	,147
	Beban Kerja	,336	,077	,366
	Motivasi	,416	,105	,340

a. Dependent Variable: KepuasanIKerja

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2025

Temuan pada tabel 8, menunjukkan nilai konstanta (a) yang diperoleh adalah 9,586, dengan koefisien regresi masing-masing sebesar 0,132 untuk (b1), 0,336 untuk (b2), dan 0,416 untuk (b3). Berdasarkan nilai-nilai tersebut, berikut ini adalah deskripsi persamaan regresi linear:

$$Y = 9,586 + 0,132(\chi_1) + 0,336(\chi_2) + 0,416(\chi_3)$$

3.5 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R square	Adjust R Square	Std. Error of the estimate
1	,590 ^a	,348	,328	3,45126

a. Predictor: (Constant), Motivasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2025

Temuan pada tabel 9, memperlihatkan R-square sebesar 0,348 (34,8%), yang mengindikasikan disiplin kerja, beban kerja dan motivasi secara bersamaan memengaruhi kepuasan kerja pegawai, sisanya 65,2% kemungkinan berasal dari variabel independen di luar studi ini.

3.6 Pengujian hipotesis

Uji t Parsial

Tabel 10. Hasil analisis Uji t

Variabel	t	Sig.
Disiplin Kerja	1,739	,085
Beban Kerja	4,361	,000
Motivasi	3,967	,000

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui interpretasi analisis Uji t dibawah ini:

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai t-statistik untuk disiplin kerja melebihi nilai t-tabel (1,739 < 1,985), dengan signifikansi sebesar 0,085 yang berada diatas 0,05. Hal ini menandakan bahwa hipotesis nol (H0)

didukung, sedangkan hipotesis alternatif (H1) tidak didukung. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai t-statistik untuk beban kerja melebihi nilai t-tabel ($4,361 > 1,985$), dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah batas 0,05. Hal ini menandakan bahwa hipotesis nol (H0) tidak dapat diterima, sementara hipotesis kedua (H2) didukung oleh data. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai t-statistik untuk beban kerja melebihi nilai t-tabel ($3,967 > 1,985$), dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah batas 0,05. Hal ini menandakan bahwa hipotesis nol (H0) tidak dapat diterima, sementara hipotesis kedua (H3) didukung oleh data. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Tabel 11. Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Square	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	610,527	3	203,509	17,086	0,000
	Residual	1143,473	96	11,911		
	Total	1754,000	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictor: (Constant), Motivasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2025

Temuan tabel. 11, memperlihatkan F hitung (17,086) melebihi F tabel (2,700) dan nilai Signifikansi 0,000. Temuan penelitian ini mendukung kebenaran hipotesis yang menyebutkan bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi secara signifikan mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja.

Diskusi

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan studi mengindikasikan tidak terdapat pengaruh positif signifikan pada disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, berdasarkan analisis uji t, nilai t-hitung sebesar 1,739 lebih rendah dari pada t-tabel yang bernilai 1,985, dengan Sig. 0,085 yang melebihi batas 0,05. temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dan memikul tanggung jawab tidak secara langsung menentukan tingkat kepuasan yang dirasakan. Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian lain yang menemukan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai [5], [10]–[14].

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan studi mengindikasikan terdapat pengaruh positif signifikan pada variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja, berdasarkan analisis uji t, nilai t-hitung yang diperoleh 4,361 melebihi nilai t-tabel yang bernilai 1,985, dengan tingkat Sig. 0,000 nilai tidak melebihi 0,05. Tingkat beban kerja yang dirasakan oleh pegawai dirasa sudah cukup, dengan demikian pegawai merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pernyataan ini selaras dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan beban kerja berpotensi memengaruhi secara positif terhadap kepuasan ataupun kinerja apabila beban kerja pegawai dinilai pas atau tepat [4]. temuan ini sesuai dengan berbagai penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif pada kepuasan kerja [6], [15], [16]

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Temuan studi mengindikasikan terdapat pengaruh positif signifikan pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja, berdasarkan analisis uji t, nilai t-hitung sebesar 3,967 melebihi t-tabel yang bernilai 1,985, dengan tingkat Sig. 0,000 nilai tidak melebihi 0,05, memperlihatkan semakin tinggi motivasi yang ada pada pegawai, semakin besar peluang mereka merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Dorongan yang kuat, baik yang berasal secara internal (motivasi intrinsik) maupun secara eksternal (motivasi ekstrinsik), dapat memicu pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat, menunjukkan dedikasi, dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Ketika kebutuhan-kebutuhan dasar seperti penghargaan, pengakuan, serta peluang pengembangan diri terpenuhi, kepuasan kerja pun cenderung meningkat. Temuan ini sesuai dengan berbagai penelitian sebelumnya membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif pada kepuasan kerja. [17]–[24].

4. Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Temuan studi terdapat indikasi kuat disiplin kerja, beban kerja juga motivasi memiliki dampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja, diperkuat oleh nilai *Sig. uji F* 0,000 nilai tidak melebihi 0,05. Selain itu koefisien determinasi sebesar 0,348 (34,8%) mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama menjelaskan 34,8% variasi kepuasan kerja. Sebanyak 65,2% variasi tersebut berasal dari variabel lainnya. Selanjutnya hasil Uji F memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen secara kolektif berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Dengan demikian, ketiga variabel ini bersama-sama berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Artinya, meskipun masing-masing variabel mungkin memiliki tingkat pengaruh yang berbeda secara parsial, namun ketika dikaitkan, ketiganya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh teori tentang perilaku organisasi bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah aspek yang berbeda baik dari organisasi maupun psikologis termasuk disiplin, beban kerja, dan motivasi [4], [25]. Ketiganya saling berinteraksi dan memengaruhi persepsi serta pengalaman kerja pegawai.

4. Kesimpulan

Temuan dari penelitian melalui analisis regresi berganda, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa instrumen kuesioner penelitian ini telah berhasil memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Data berdistribusi normal serta tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dari hasil temuan mengindikasikan disiplin kerja (X1) tidak adanya kontribusi positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, beban kerja (X2) dan motivasi (X3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terlihat ketiga variabel tersebut memengaruhi kepuasan kerja (Y) secara signifikan dengan koefisien determinasi yang diperoleh 34,8%. Ketiga variabel tersebut hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi yang terjadi dalam kepuasan kerja. sedangkan bagian lainnya diperkirakan akibat dari elemen yang tidak dianalisis dalam penelitian ini temuan mengindikasikan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diharapkan memperkuat fokusnya dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai dan mengatur beban kerja secara seimbang untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan faktor lain yang belum diteliti.

Referensi

- [1] S. P. Robbins and M. K. Coulter, *Manajemen*, 13th ed. Jakarta: Erlangga, 2019.
- [2] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- [3] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- [4] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Essentials of Organizational Behavior*, 15th ed. London: Pearson Education, Inc, 2022.
- [5] E. T. Prasetyo and P. Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. INSPIRASI BISNIS Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 21–30, 2019, doi: 10.61715/jmeb.v2i1.78.
- [6] A. Nurhandayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja," *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [7] A. Wau, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Akuntansi, Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 37–47, 2022, doi: 10.56248/jamane.v1i1.11.
- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [9] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- [10] N. Rosmiati, A. Hendra Saputro, and D. Abdul Aziz Mubarak, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy," *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 9, no. 6, pp. 2668–2678, 2023, doi: 10.35870/jemsi.v9i6.1767.
- [11] W. Karimah Azzahra, F. Wijaya, and D. A. Aziz Mubarak, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung," *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 270–277, 2024, doi: 10.47709/jebma.v4i1.3621.
- [12] S. N. Afifah, R. Muttaqin, and A. M. Siddiq, "Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung," *eCo-Buss Econ. Bus.*, vol. 7, no. 2, pp. 1493–1505, 2024, doi: 10.32877/eb.v7i2.1980.
- [13] A. Nabila and A. Frianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Suzuki Abadi Megah Motor Jombang," *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 5, no. 3, pp. 366–375, 2023, doi: 10.34127/jrlab.v12i2.771.
- [14] A. A. B. Alamsyah Yunus, "Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Bumi Barito Utama," *Pengaruh disiplin kerja, Motiv. Kepemimp. terhadap kepuasan kerja karyawan Stud. pada PT. Bumi Barito Utama Cab. Banjarmasin*, vol. 1, no. 2, pp. 167–190, 2013.
- [15] M. N. R. Dalena, S. Ali, and E. Ediwarman, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan," *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 2, no. 3, pp. 115–136, 2020, doi: 10.35912/simo.v1i2.712.
- [16] M. Jasmin, Ridwan, and N. Wahdani Asbara, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo," *J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 3, pp. 338–348, 2023.
- [17] E. Suwagiyo, A. Wahyudi, and R. Triastity, "Pengaruh Motivasi Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi," *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 11, no. 1, pp. 1–18, 2017.
- [18] M. Sutoro and Sahroni, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Wilayah Provinsi Banten," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 2, no. 4, pp. 401–410, 2019, doi: 10.5281/zenodo.3472246.
- [19] I. Julfiyati and Mukhlis, "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan

- Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima,” *J. Manag. dan Ekon. Syariah*, vol. volume 1, no. 3, pp. 321–330, 2023.
- [20] D. O. Pratama and A. M. Siddiq, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja,” *JHIP (Jurnal Ilm. Ilmu Pendidikan)*, vol. 7, no. 2, pp. 1134–1139, 2023, doi: 10.24912/jmk.v5i3.25343.
- [21] Dinda Fitriya Nurazyka, F. Wijaya, and Dadan Abdul Aziz Mubarak, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bizzar Industri Kota Bandung,” *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 1, pp. 664–674, 2024, doi: 10.35870/jemsi.v10i1.2061.
- [22] Yordan Kalos, Fanji Wijaya, Gurawan Dayona, and Arie Hendra Saputro, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network,” *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 9, no. 4, pp. 1359–1367, 2023, doi: 10.35870/jemsi.v9i4.1320.
- [23] N. H. Mahirah, A. M. Siddiq, and R. Muttaqin, “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Griya Nutrisi,” *J. Econ.*, vol. 12, no. 2, pp. 399–408, 2024.
- [24] A. Alam Rachmadika, A. Hendra Saputro, and G. Dayona Ismail, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Auto Technology,” *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 1, pp. 454–461, 2024, doi: 10.35870/jemsi.v10i1.2003.
- [25] F. Luthans, *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*, 14th ed. Charlotte: Information Age Publishing, 2021.