

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung

Anisa Wulandari
Universitas Indonesia Membangun, Indonesia
anisawulandari@student.inaba.ac.id

Dedi Supiyadi
Universitas Indonesia Membangun, Indonesia
dedi.supiyadi@inaba.ac.id

Article's History:

Received 23 Februari 2024; Received in revised form 28 Februari 2024; Accepted 13 Maret 2024; Published 1 Juni 2024.
All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Wulandari, A., & Supiyandi, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan di Kota Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1903-1912. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2481>

Abstrack:

This research aims to determine the influence of workload, compensation and motivation on job satisfaction at the Bandung City Education Department. This research uses quantitative methods with a descriptive approach to verification analysis. The results of this research show that workload has no partial effect on job satisfaction. Compensation has no partial effect on Job Satisfaction. Motivation has no partial effect on job satisfaction. Workload, Compensation and Motivation simultaneously have no effect on Job Satisfaction.

Keywords: Workload, Compensation, Motivation, Job Satisfaction

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis verifikatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara parsial. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara parsial. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara Parsial. Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Dinas Pendidikan adalah satu bentuk organisasi pelayanan dibidang administrasi pendidikan khususnya terkait dengan pengelolaan lembaga pendidikan. Sebagai pelayanan pemerintah dinas pendidikan akan semakin keras untuk mendapatkan pandangan dan nilai positif dari masyarakat. Selain itu masyarakat dapat menuntut lembaga negara harus dapat memberikan pelayanan yang *one stop service*, artinya kebutuhan pelayanan pendidikan dan pelayanan terkait siswa, guru dan lembaga pendidikan lainnya harus dapat dilayani oleh dinas pendidikan secara efektif dan efisien.

Tuntutan perkembangan lembaga negara yang pesat tersebut perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat menjawab tantangan pelayanan maksimal. Dimana manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berbeda melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat maupun anggota organisasi manusia merupakan faktor produksi yang menentukan hasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2020), "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan

masyarakat." Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan. masalah utama untuk mencapai kesuksesan yang sesungguhnya adalah mencapai sasaran bisnis yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Divisi yang paling penting dari sebuah dinas menurut Kepala Dinas Pendidikan adalah pegawai pejabat pelaksana. Disebut paling penting karena divisi inilah yang paling aktif, jumlah total pegawai dinas yang berstatus sebagai pegawai adalah sebanyak 77 orang yang terbagi menjadi 6 bagian yaitu pegawai bagian umum dan kepegawian, pegawai keuangan, pegawai perencana dan program, pegawai PTKSD, pegawai PSMP, dan pegawai PNFI.

Pendidikan mengakui bahwa ada beberapa permasalahan yang dialami Dinas Pendidikan antara lain kinerja maupun performa pegawai-pegawainya yang tidak stabil atau turun naik.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, peneliti kemudian melakukan observasi terkait kepuasan kerja kepada 30 responden pada setiap bagian untuk melihat hasil presentase pegawai yang merasakan puas dan tidak merasa puas. Hasil dimuat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Jumlah Pegawai	Jawaban (%)	
			Setuju	Tidak Setuju
1.	Upah dan Gaji yang saya terima sudah mencukupi	30	30%	70%
2.	Apabila pekerjaan saya bagus, atasan akan mempromosikan jabatan secara adil dan terbuka	30	36%	63%
3.	Lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	30	40%	65%
4.	Saya di tempatkan sesuai dengan minat yang saya inginkan	30	36%	60%
5.	Saya selalu bersemangat bekerja karena atasan saya memperlakukan saya dengan baik	30	70%	30%
Total			43.2%	54.6%

Sumber: diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 Diatas terdapat fenomena mengenai kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung sebanyak 30 pegawai sebagai sampel yang tidak puas, didapatkan hasil yaitu ada sekitar 43,2% yang menjawab Setuju, sedangkan untuk yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 54,6%. Hal ini disebabkan kurangnya kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung, permasalahan pertama mengenai gaji, ketidakpuasan pegawai pada pekerjaan yang dirasa kurang seimbang antara pekerjaan yang dilakukan dengan gaji/imbalance yang di dapatkan, lalu pekerja yang dirasa menyatakan bahwa tidak puas terhadap posisi atau penempatan tidak sesuai dengan dilamarnya. Hal ini juga berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jodie Firjatullah et al., 2023) Yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja saling terkait erat. Karyawan yang merasa beban kerjanya seimbang dan dapat dikelola dengan baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Sebaliknya, karyawan yang merasa beban kerjanya terlalu berat atau tidak terorganisir dengan baik mungkin mengalami kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa karyawan diberi beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapabilitas mereka untuk memastikan kepuasan kerja yang optimal.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Beban Kerja, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jodie Firjatullah et al. ,2019) bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja . Selanjutnya Kompensasi dapat mempengaruhi Kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinollah & Ubitulloh,2021) bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Dan yang terakhir Motivasi dapat mempengaruhi Kepuasan kerja, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mubaroqah & Yusuf, 2020) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan". Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang di tentukan.

Indikator Beban Kerja menurut Koesmowidjojo (2017)

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) Kompensasi adalah semu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai Imbalan atas jasa yang diberikan - diberikan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi menurut Hasibuan (2020)

1. Kompensasi Finansial
2. Kompensasi Non Finansial

Motivasi

Hasibuan (2020) mengungkapkan bahwa "motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, sehingga berhasil mencai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Indikator Motivasi menurut Hasibuan:

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018)

1. Upah
2. Pekerjaan
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

Metodelogi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis verifikatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung sebanyak 77 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh sehingga seluruh populasi sebanyak 77 orang menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Dokumentasi
4. *Browsing*

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik serta Uji t dan Uji F.

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji Validasi

Uji validitas digunakan pada penelitian ini untuk menguji tingkat kevalidan setiap instrument dan apakah instrument valid untuk dijadikan data penelitian

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X₁)

Item Pertanyaan	Korelasi (r _{hitung})	R _{tabel}	Sig 2 tailed	Sig 2 tailed <0.05	Keterangan
X1.1	0.485	0,2242	0.000	<0.05	Valid
X1.2	0.503	0,2242	0.000	<0.05	Valid
X1.3	0.319	0,2242	0.000	<0.05	Valid
X1.4	0.573	0,2242	0.000	<0.05	Valid
X1.5	0.469	0,2242	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan uji validitas didapatkan hasil bahwa seluruh instrument penelitian Beban Kerja (X₁) dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₂)

Item Pertanyaan	Korelasi (r _{hitung})	R _{tabel}	Sig 2 tailed	Sig 2 tailed <0.05	Keterangan
X2.1	0.528	0,2242	0.000	<0.05	Valid
X2.2	0.442	0,2242	0.000	<0.05	Valid
X2.3	0.449	0,2242	0.000	<0.05	Valid
X2.4	0.437	0,2242	0.000	<0.05	Valid
X2.5	0.636	0,2242	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan uji validitas didapatkan hasil bahwa seluruh instrument penelitian Kompensasi (X₂) dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi (X₃)

Item Pertanyaan	Korelasi (r _{hitung})	R _{tabel}	Sig 2 tailed	Sig 2 tailed <0.05	Keterangan
X3.1	0.596	0,2242	0.000	<0.05	Valid
X3.2	0.349	0,2242	0.000	<0.05	Valid
X3.3	0.516	0,2242	0.000	<0.05	Valid
X3.4	0.457	0,2242	0.000	<0.05	Valid
X3.5	0.530	0,2242	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan uji validitas didapatkan hasil bahwa seluruh instrument penelitian Beban Kerja (X₁) dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Korelasi (r _{hitung})	R _{tabel}	Sig 2 tailed	Sig 2 tailed <0.05	Keterangan
Y1	0.385	0,2242	0.000	<0.05	Valid
Y2	0.401	0,2242	0.000	<0.05	Valid
Y3	0.632	0,2242	0.000	<0.05	Valid
Y4	0.388	0,2242	0.000	<0.05	Valid
Y5	0.403	0,2242	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan uji validitas didapatkan hasil bahwa seluruh instrument penelitian Beban Kerja (X₁) dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai ketetapan kuesioner, apakah kuesioner bila diujikan kembali kepada kelompok yang sama pada waktu yang berbeda namun menghasilkan hasil yang realtif sama.

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	20

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 6 diatas seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.600 sehingga seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas Kolmogorov- Smimov menggunakan nilai residual yang tidak standar untuk menunjukkan kenormalan data. Data dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS. Angka probabilitas adalah dasar pengambilan keputusan:

Probabilitas > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Probabilitas < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07774525
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.034
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil tabel 7 diatas diperoleh hasil nilai Asymp, Sig. (2-tailed) 0.200 > 0.05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribus dengan normal

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018) Uji multikolonieritas berfungsi untuk menguji model regresi apakah terdapat korelasi antara variable bebas (*independent*). Cara untuk mendeteksi gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan batas nilai <10.00 dan nilai toleransi > 0.10.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.509	2.789		6.278	.000		
	Beban Kerja	.054	.111	.057	.486	.628	.972	1.029
	Kompensasi	-.159	.103	-.181	-1.543	.127	.962	1.040
	Motivasi	-.083	.103	-.093	-.800	.426	.985	1.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8, didapatkan bahwa nilai VIF Beban Kerja (X_1) sebesar 1.023, Kompensasi (X_2) sebesar 1.040, Motivasi sebesar 1.015. Nilai toleransi Beban Kerja (X_1) sebesar 0.972, Kompensasi (X_2) sebesar 0.962, Motivasi sebesar 0.985. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai VIF <10 dan *Tolerance* >0.10 sehingga penelitian ini tidak mengalami gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas memiliki tujuan untuk menguji apakah sebuah model terjadi ketidaksamaan varians dari pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2018).

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.367	1.639		2.054	.044
	Beban Kerja	.034	.065	.060	.514	.609
	Kompensasi	-.045	.061	-.087	-.734	.465
	Motivasi	-.051	.061	-.098	-.835	.406

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 9, nilai signifikansi beban kerja 0.609, kompensasi 0.465, motivasi 0.406. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak mengalami gejala heteroskedasitas karena semua nilai signifikansi lebih besar dibandingkan 0.05.

Uji Linieritas

Tabel 10 Hasil Uji Linieritas Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Beban Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)		138.340	13	10.642	.988	.473
		Linearity		.825	1	.825	.077	.783
		Deviation from Linearity		137.515	12	11.460	1.064	.405

Within Groups	678.647	63	10.772		
Total	816.987	76			

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil tabel 10 nilai sig pada *linierity* beban kerja adalah $0.783 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja bersifat tidak linier.

Tabel 11 Hasil Uji Linieritas Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompensasi Kepuasan Kerja	* Between Groups	(Combined)	171.417	13	13.186	1.050	.417
		Linearity	24.841	1	24.841	1.979	.164
		Deviation from Linearity	146.576	12	12.215	.973	.484
	Within Groups		790.894	63	12.554		
	Total		962.312	76			

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil tabel 11 nilai sig pada *linierity* kompensasi adalah $0.164 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja bersifat tidak linier.

Tabel 12 Hasil Uji Linieritas Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motiva si Kepua san Kerja	* Between Groups	(Combined)	181.614	13	13.970	1.160	.329
		Linearity	5.218	1	5.218	.433	.513
		Deviation from Linearity	176.396	12	14.700	1.221	.289
	Within Groups		758.464	63	12.039		
	Total		940.078	76			

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil tabel 12 nilai sig pada *linierity* motivasi adalah $0.513 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja bersifat tidak linier.

Uji Regresi Berganda

Tabel 13 Hasil Analisis Linier Berganda

		Coefficients ^a		Standardized		
Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.367	1.639		2.054	.044
	Beban Kerja	.034	.065	.060	.514	.609
	Kompensasi	-.045	.061	-.087	-.734	.465
	Motivasi	-.051	.061	-.098	-.835	.406

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 13, maka persamannya sebagai berikut:

$$Y = 3.367 + 0.034X_1 - 0.045X_2 - 0.051X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3.367. Hal ini dapat diartikan jika nilai Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3) bernilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 3.367.
2. Nilai variabel X_1 yaitu Beban Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.034, artinya jika Beban Kerja mengalami peningkatan sementara Kompensasi dan Motivasi konstan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 3.4%
3. Nilai variabel X_2 yaitu Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar -0.045, artinya jika Kompensasi mengalami peningkatan sementara Beban Kerja dan Motivasi konstan maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 4.5%
4. Nilai variabel X_3 yaitu Motivasi memiliki koefisien regresi sebesar -0.051, artinya jika Motivasi mengalami peningkatan sementara Beban Kerja dan Kompensasi konstan maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 5.1%

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.194 ^a	.038	-.002	3.140

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja, Kompensasi

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Didapatkan hasil dari tabel 14 nilai R Square sebesar 0.038, maka beban kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh sebesar 3.8% sisanya 96.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a		Standardized		
Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.509	2.789		6.278	.000

Beban Kerja	.054	.111	.057	.486	.628
Kompensasi	-.159	.103	-.181	-1.543	.127
Motivasi	-.083	.103	-.093	-.800	.426

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 15 didapatkan hasil:

1. Beban kerja mendapatkan nilai t-hitung sebesar $0.486 < 0.67787$, sig $0.628 > 0.05$. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial
2. Kompensasi mendapatkan nilai t-hitung sebesar $-1.5438 < 0.67787$, sig $0.127 > 0.05$. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial
3. Motivasi mendapatkan nilai thitung sebesar $-0.800 < 0.67787$, sig $0.426 > 0.05$. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.219	3	9.406	.954	.419 ^b
	Residual	719.911	73	9.862		
	Total	748.130	76			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja, Kompensasi

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 16 hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar $0.954 < 2.73$, sig $0.419 > 0.05$. Maka beban kerja, kompensasi, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
3. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Referensi

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses

Jurnal

- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Sinollah, & Ubaitulloh, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Malang Raya. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2),79–88.

Mubaroqah, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Economics and Business Mulawarman University*, 17(2), 222.