

PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA BALIKPAPAN

Meinita Anggreini Retor¹, Syahril Hasan², Tutik Yulianti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan

Anggreinimeinita2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel beban kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Balikpapan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 47 responden dengan metode pengumpulan data kuisioner dan alat analisis dibantu dengan software SPSS. Hasil menunjukkan bahwa (1) secara langsung Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan; (2) secara langsung Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan; (3) secara langsung Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan.

Kata Kunci : Beban kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Kepuasan

ABSTRACT

This research aims to determine the direct influence of workload variables, motivation and work discipline on job satisfaction of civil service agency employees and human resource development in the city of Balikpapan. This research used a sample of 47 respondents with a questionnaire data collection method and analysis tools assisted by SPSS software. The results show that (1) Workload directly has a positive and significant effect on Job Satisfaction of Balikpapan City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) employees; (2) Motivation directly has a positive and significant effect on Job Satisfaction of Balikpapan City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) employees; (3) Work Discipline directly has a positive and significant effect on Job Satisfaction of Balikpapan City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) employees.

Keywords: Workload, Motivation, Work Discipline, Satisfaction

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pegawai pemerintah yang terdiri dari PNS dan PPPK, bertugas menjalankan pelayanan publik. BKPSDM Kota Balikpapan berperan strategis dalam mengelola ASN, dengan tiga bidang utama: Pengembangan, Mutasi dan Pembinaan ASN. Sumber daya manusia kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan efisiensi organisasi, sehingga menjadi variabel penting dalam mencapai tujuan organisasi

melalui peningkatan motivasi dan produktivitas (Teken & Sari Dewi, 2022). Pegawai negeri sipil memiliki peran vital sebagai sumber daya manusia yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi serta institusi publik. (Anggara & Husniati, 2022).

Kepuasan kerja adalah situasi yang membangkitkan perasaan puas dan bahagia saat menjalankan tugas pekerjaan. (Simamora & Sukati, 2024).

Kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja, motivasi dan kepuasan pegawai, kepuasan kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan efisiensi kerja variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai. (Jihad and Jaenab, 2021).

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Semakin proposional atau seimbang beban kerja yang diberikan oleh instansi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Beban kerja merupakan jumlah tugas yang diterima oleh seorang pekerja, mencakup tanggung jawab yang bersifat fisik maupun mental (Muslim et al., 2023). Beban kerja merupakan penyelesaian tanggung jawab dan kewajiban yang dialokasikan kepada pegawai, sesuai dengan kapasitas dan jenis pekerjaannya serta mengikuti jadwal yang ditentukan (Lita permata sari et al., 2024).

Dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan dalam mencapai kepuasan yang baik, maka pegawai tidak hanya memberikan beban kerja yang seimbang tetapi juga harus memiliki motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat dicapai. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong seseorang untuk berkontribusi lebih banyak atau melaksanakan tugas, sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Paraswati et al., 2023). Motivasi merupakan faktor kunci yang memperkuat semangat dan produktivitas seseorang dalam mencapai tujuan. Dengan motivasi yang kuat, individu akan terdorong untuk bekerja lebih giat, meningkatkan kinerja dan mencapai hasil optimal. (Rahayu & Dahlia, 2023).

Kepuasan kerja meningkat dengan kombinasi motivasi dan kedisiplinan. Kedisiplinan pegawai merupakan kunci keberhasilan dan memperkuat kinerja serta kepuasan. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja membutuhkan motivasi dan kedisiplinan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Disiplin dapat diartikan sebagai keadaan tertib di mana individu dalam suatu organisasi dengan sukarela mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja memainkan peran vital dalam meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas organisasi, karena kedisiplinan memastikan kinerja yang optimal dan terstruktur. (Nuraisyah et al., 2022).

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Ariani, 2018 p. 28) Manajemen SDM merupakan penerapan fungsi manajemen untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat secara efektif dan efisien. (Sutrisno, 2023 p. 7) Manajemen SDM adalah suatu konsep strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan yang efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja (Y)

(Tsauri, 2020 p. 118) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul dari interaksi individu dengan lingkungan kerjanya. Konsepsi ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerjanya, mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Beban Kerja (X1)

(Koesomowidjojo, 2017 p. 22) Beban kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Artinya Semakin proporsional atau seimbang beban kerja yang diberikan oleh instansi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Karena ketika beban kerja yang diberikan pegawai begitu banyak dan tidak proporsional atau seimbang maka pegawai akan merasa tidak puas. Tetapi ketika beban kerja atau pekerjaan yang diberikan, dibantu oleh pegawai yang lain maka beban kerja pegawai akan menurun dan pegawai akan merasakan kepuasan.

Motivasi (X2)

(Ariani, 2018) Motivasi adalah proses psikologis yang mendorong individu berkontribusi pada tujuan organisasi dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi. (Pujiyanto, 2023) Motivasi adalah pendorong internal yang memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal dan mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja (X3)

(Sutrisno, 2023 p. 193) Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong karyawan mencapai prestasi kerja optimal sesuai tujuan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas. (Hasibuan, 2020 p. 193) Disiplin kerja adalah fungsi operatif strategis dalam manajemen sumber daya manusia, yang memainkan peran kunci dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

(Sugiyono, 2021) Metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang berbentuk sistematis dan tersusun dalam pembuatan penelitian. Pendekatan kuantitatif Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen, dan Beban Kerja (X1), Motivasi (X1), serta Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel independen.

(Liberty, 2021) Populasi merupakan orang yang menjadi subjek penelitian atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi penelitian ini mencakup seluruh 61 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan, yang menjadi subjek penelitian untuk memperoleh kesimpulan yang akurat.

(Liberty, 2021) Sempel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi pada Penelitian ini menggunakan sampel 47 orang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Balikpapan, dipilih melalui teknik purposive sampling untuk mewakili karakteristik populasi.

Pengujian Instrumen Penelitian adalah pengujian terhadap kuesioner yang dilakukan dengan cara : 1) Uji Validitas; 2) Uji Reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik berikut ini : 1) Uji Multikolonieritas; 2) Uji Heterokedisitas; 3) Autokorelasi.

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai model analisis karena memenuhi kriteria validitas, reliabilitas dan asumsi klasik, sehingga dapat menjelaskan efek variabel independen terhadap variabel dependen, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Selanjutnya untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), maka uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara individual terhadap

Kepuasan Kerja. Uji ini bertujuan menentukan sejauh mana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuisisioner dibagikan kepada 47 pegawai tetap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Balikpapan dan seluruhnya dikembalikan dalam kondisi baik. Hasilnya menunjukkan komposisi responden: 21 orang (44,68%) laki-laki dan 26 orang (55,32%) perempuan.

Responden berdasarkan usia dengan Hasil kuesioner menunjukkan bahwa responden Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Balikpapan berusia antara 24-35 tahun berjumlah 14 orang (29,79%), sementara 33 orang (70,21%) berusia antara 36-53 tahun.

Responden berdasarkan Pendidikan terakhir dengan Hasil kuesioner menunjukkan bahwa responden Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Balikpapan memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, yaitu: D3 sebanyak 1 orang (2,13%), SMA sebanyak 14 orang (29,79%), S1 sebanyak 27 orang (57,45%), dan S2 sebanyak 5 orang (10,64%).

Sebelum data dianalisis dengan regresi linier berganda perlu dilakukan uji instrument terhadap data, apakah data tersebut valid dan reliabel.

Tabel 1 hasil Uji Validitas

a. Kepuasan Kerja (Y)

no	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,628	0,3610	Valid
2	0,840	0,3610	Valid
3	0,877	0,3610	Valid
4	0,633	0,3610	Valid
5	0,752	0,3610	Valid
6	0,866	0,3610	Valid
7	0,727	0,3610	Valid
8	0,833	0,3610	Valid
9	0,762	0,3610	Valid
10	0,767	0,3610	Valid
11	0,844	0,3610	Valid
12	0,752	0,3610	Valid

b. Beban Kerja (X1)

no	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,698	0,3610	Valid
2	0,761	0,3610	Valid
3	0,670	0,3610	Valid
4	0,807	0,3610	Valid
5	0,705	0,3610	Valid
6	0,636	0,3610	Valid

c. **Motivasi (X2)**

no	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,682	0,3610	Valid
2	0,681	0,3610	Valid
3	0,798	0,3610	Valid
4	0,888	0,3610	Valid
5	0,601	0,3610	Valid
6	0,746	0,3610	Valid
7	0,824	0,3610	Valid
8	0,789	0,3610	Valid
9	0,924	0,3610	Valid
10	0,875	0,3610	Valid

d. **Disiplin Kerja**

	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,895	0,3610	Valid
2	0,946	0,3610	Valid
3	0,944	0,3610	Valid
4	0,946	0,3610	Valid
5	0,946	0,3610	Valid
6	0,915	0,3610	Valid
7	0,909	0,3610	Valid
8	0,924	0,3610	Valid

Sumber data: Hasil analisis data

Hasil pengujian validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki koefisien korelasi (r-hitung) yang signifikan ($\alpha = 0,05$) dan melebihi nilai r-tabel (0,3610), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,938	>0,60	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0,778	>0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,919	>0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,977	>0,60	Reliabel

Sumber data: Hasil analisis data

Pengujian reliabilitas menggunakan r-Alpha menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y), Beban Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memenuhi kriteria reliabilitas ($r\text{-Alpha} > 0,60$), sehingga data dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance >0,10	VIF<10	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,280	3,573	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,220	4,546	
Disiplin Kerja (X3)	0,575	1,738	

Sumber data: Berdasarkan pengolahan data

Pengujian multikolonieritas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel independen (X1, X2, X3) memenuhi kriteria, yaitu nilai VIF < 10 dan tolerance value > 0,10, sehingga tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,805	>0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi (X2)	0,842	>0,05	
Disiplin Kerja (X3)	0,811	>0,05	

Sumber data: Berdasarkan pengolahan data

Berdasarkan Tabel 4, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,805, 0,842 dan 0,811. Karena ketiga nilai tersebut > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,864 ^a	,746	,728	2,630	1,761

Sumber data: Berdasarkan Pengolahan data dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis menunjukan:

N = 47

D = 1,761

Dl = 1,3989

Du = 1,6692

4-dl = 4 - 1,3989 = 2,6011

4- du = 4 - 1,6692 = 2,3308

Hasil = Du < d < 4-dU
= 1,6692 < 2,3308

Kesimpulan : Tidak Terdapat Autokorelasi

Tabel 6 Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,182	4,436		,266	,791
	Beban Kerja	,737	,299	,360	2,468	,018
	Motivasi	,472	,205	,379	2,304	,026
	Disiplin Kerja	,331	,152	,222	2,185	,034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data: berdasarkan pengelolaan data dengan SPSS 25

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,182 + 0,737X_1 + 0,472X_2 + 0,331X_3 + e$$

Pada persamaan diatas diperlihatkan pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Adapun arti dari koefisien regresi adalah:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 1,182 menyatakan Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas pada variabel Beban Kerja (0,805), Motivasi (0,842) dan Disiplin Kerja (0,811) karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.
2. Koefisien X_1 sebesar 0,737 berarti bahwa setiap peningkatan variabel X_1 (Beban Kerja) sebesar 1% maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,737 (73,7%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_1 (Beban Kerja) sebesar 1% maka Kepuasan Kerja menurun sebesar 0,737 (73,7%).
3. Koefisien X_2 sebesar 0,472 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (Motivasi) sebesar 1% maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,472 (47,2 %) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_2 maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,472 (47,2%).
4. Koefisien X_3 sebesar 0,331 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_3 (Disiplin Kerja) sebesar 1% maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,331(33,1%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_3 maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,331 (33,1 %).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,182	4,436		,266	,791
	Beban Kerja	,737	,299	,360	2,468	,018
	Motivasi	,472	,205	,379	2,304	,026
	Disiplin Kerja	,331	,152	,222	2,185	,034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data: berdasarkan pengelolaan data dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 7 tersebut diatas, dapat dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

1. Output SPSS Beban Kerja (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,468 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,01410 dengan nilai sig t sebesar 0,018 lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Output SPSS Motivasi (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,304 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,01410 dengan nilai sig t sebesar 0,026 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3. Output SPSS Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.185 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,01410 dengan nilai sig t sebesar 0,034 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan, berdasarkan analisis data SPSS.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dengan hasil Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Widiastuti et al., 2022) juga mengatakan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurlaili & Aprianti, 2023) juga mengatakan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Novianti et al., 2023).

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan, berdasarkan analisis data SPSS.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dengan hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2024) juga mengatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) juga mengatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nuraisyah et al., 2022).

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan, berdasarkan analisis data SPSS.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu dengan hasil Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Tutik Yuliani et al., 2024) juga mengatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) juga mengatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nuraisyah et al., 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini Beban Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Disiplin Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Adapun Saran yang dapat diambil adalah terkait beban kerja yang diberikan agar pegawai merasa nyaman dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta perlu adanya peningkatan Motivasi dalam bekerja agar kepuasan kerja terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Id. G. K. Y. D., & Husniati, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23(01), 2–8. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/5379>
- Ariani. (2018). *Manajemen Sumber daya manusia*. 2018.
- Dony Muslim, Zainal Ilmi, & Irwansyah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, 1(3), 173–183. <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. 2020.
- Ketut Teken, P. angga suastika premana, & Sari Dewi, K. T. (2022). Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng. *Jnana Satya Dharma*, 10(2), 45–52. <https://doi.org/10.55822/jnana.v10i2.245>
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja* (Andriansyah).
- Liberty, R. &. (2021). *Populasi, Sempel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. 2021.
- M. Al-jihad and Jaenab. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Bima. *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM)* e-ISSN 2745-5955 p-ISSN 2809-0543, 2(6), 224–238. <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol2iss6pp224-238>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Nuraisyah, Basamalah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 38–49.
- Nurhasanah, N., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 3 Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 3(1), 23–32. <https://doi.org/10.36277/mreko.v3i1.372>
- Nurlaili, N., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

- Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/view/2162%0Ahttps://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/download/2162/1657>
- Paraswati, A. D., Amelia, T., & Larassaty, A. L. (2023). Literature Review : Kompensasi Dan Motivasi Kemampuan Kerja Pegawai Melalui Kontrak Kerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 352. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.31336>
- Pujiyanto, A. oktaviani & R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. 2019.
- Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber daya Manusia*).
- Tsauri, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*).
- Tutik Yuliani, Didik Hadiyanto, Misna Ariani, Tamzil Yusuf, Wiwik Saraswati, S. N. S. M.. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada pegawai dinas perhubungan kota balikpapan*. 15(September 2024), 273–282.
- Vebiola Simamora, H., & Sukati, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1), 27–39. <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1455>
- Venia, Chandra, D., & Sari, L. P. (2024). *Lita Permata Sari*. 3(7), 1308–1322.
- Widiastuti, N., Riauwanto, S., & Harwati, C. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1224–1242. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.620>