



Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pekerja Umum (PU) Kota Bima

Rajulio Lopes¹, Muhammad Yusuf², Amirulmukminin³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Korespondensi: rajuliolopes.stiebima22@gmail.com

Diterima: 18-07-2026 | Disetujui: 24-07-2026 | Diterbitkan: 26-07-2026

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of motivation and workload on employee job satisfaction at the Public Works Office (Dinas Pekerjaan Umum) of Bima City, both partially and simultaneously. This research employed an associative research design with a quantitative approach. The population consisted of 126 employees, while the sample comprised 60 civil servants selected using a purposive sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, and literature review. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a t-value of 3.306 and a significance value of 0.002 (<0.05). Workload has a negative and significant effect on job satisfaction, with a t-value of -2.213 and a significance value of 0.031 (<0.05). Simultaneously, motivation and workload have a significant effect on employee job satisfaction, as indicated by an F-value of 18.181 and a significance value of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) is 0.589, indicating that 58.9% of the variation in employee job satisfaction is explained by motivation and workload, while the remaining 41.1% is influenced by other factors not examined in this study. Based on the findings, it can be concluded that higher motivation contributes to increased employee job satisfaction, whereas excessive or inappropriate workload tends to reduce job satisfaction. Therefore, the Public Works Office of Bima City is expected to enhance employee motivation and manage workload proportionally to improve employee job satisfaction.

Keywords: Motivation, Workload, Job Satisfaction, Employees, Public Works Office of Bima City.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 126 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 60 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,306 dan signifikansi 0,002 ($<0,05$). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar -2,213 dan signifikansi 0,031 ($<0,05$). Secara simultan, motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 18,181 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,589 menunjukkan bahwa sebesar 58,9%

variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sedangkan beban kerja yang tidak sesuai cenderung menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, Dinas Pekerjaan Umum Kota Bima perlu meningkatkan motivasi pegawai serta mengelola beban kerja secara proporsional agar kepuasan kerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Kata kunci: Motivasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Pegawai, Dinas Pekerjaan Umum Kota Bima.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Lopes, R., Yusuf, M., & Amirulmukminin, A. (2026). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pekerja Umum (PU) Kota Bima. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(3), 5861-5874. <https://doi.org/10.63822/743z7g17>

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu sumber daya penting bagi organisasi. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika organisasi tidak memiliki pegawai yang kompeten dan berkinerja baik, sulit bagi organisasi memenuhi target yang di capai. Peran pegawai dalam organisasi merupakan faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan organisasi. Pegawai menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik, maka organisasi dapat mendorong untuk meraih keberhasilan yang di harapkan. Sebaliknya, bila kinerja pegawai menurun maka hal tersebut dapat merugikan organisasi

Kepuasan kerja merupakan adanya suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Mangukunegara (2018). Kepuasan kerja juga dapat dikatakan adanya sikap merasa senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, Sutrisno (2017). Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja di artikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, Handoko (2018). Kepuasan kerja tercapai apabila pegawai merasa puas atas hasil kerja yang telah di kerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seseorang pegawai, sehingga orgnisasi perlu memahami kepuasan kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan didalam diri dan pemberian dorongan oleh atasan demi mencapai tujuan instansi yang optimal. Motivasi terbesar adalah yang muncul dari dalam diri pegawai. Dengan motivasi yang kuat tersebut membantu pegawai mencapai tujuannya organisasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja, Mangkunegara (2017). Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerjaseseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2018).

Beban kerja menurut Herningsih (2020) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing karyawan atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan organisasi yang banyak aktivitasnya. Jumlah yang di keluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja, Astuti (2021). Beban kerja yang berlebihan tidak baik bagi karyawan karna akan mengakibatkan dampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental. Fahira (2022). Berdasarkan hasil observasi awal, yang dilakukan peneliti di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima ditemukan bahwa dalam beban kerja masih adanya pemberian tugas dari atasan ke pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai. Sedangkan permasalahan Motivasi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai menyebabkan pegawai kurang semangat dalam mengerjakan tugas. Kepuasan kerja, kurangnya harmonis hubungan sesama pegawai. Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka dalam penelitian ini saya tertarik mengambil judul “ Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada

Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima “. Untuk mencari pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan beban Kerja (X2) Terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuisisioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Biasa Saja/Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 126 orang Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima., yang terdiri dari PNS sebanyak 60 orang, pegawai P3K Sebanyak 26 orang dan Paru Waktu 40 orang.

Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2019), mengemukakan bahwa teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel yang diambil adalah pegawai PNS pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima .adapun jumlah populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 pegawai PNS dengan teknik pengumpulan sampel *purposive sampling*.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakuka pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima. Jalan.Gatot Soebroto No.1, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2019) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

2. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018) studi pustaka adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dengan demikian regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = Nilai koefisien regresi

$X_1, X_2, \dots, X_n$ = Variabel bebas (Motivasi dan Beban Kerja)

HASIL PENELITIAN

1. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Tabel 2 Hasil Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Motivasi (X1)	Item 1	0,501	0,300	Valid
	Item 2	0,339	0,300	Valid
	Item 3	0,564	0,300	Valid

	Item 4	0,785	0,300	Valid
	Item 5	0,796	0,300	Valid
	Item 6	0,569	0,300	Valid
	Item 7	0,425	0,300	Valid
	Item 8	0,530	0,300	Valid
Beban Kerja (X2)	Item 1	0,573	0,300	Valid
	Item 2	0,890	0,300	Valid
	Item 3	0,880	0,300	Valid
	Item 4	0,756	0,300	Valid
	Item 5	0,758	0,300	Valid
	Item 6	0,647	0,300	Valid
	Item 7	0,725	0,300	Valid
	Item 8	0,681	0,300	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Item 1	0,569	0,300	Valid
	Item 2	0,775	0,300	Valid
	Item 3	0,741	0,300	Valid
	Item 4	0,666	0,300	Valid
	Item 5	0,531	0,300	Valid
	Item 6	0,597	0,300	Valid
	Item 7	0,612	0,300	Valid
	Item 8	0,375	0,300	Valid

Berdasarkan table 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Motivasi (X1) , Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai jika item- total correlation > 0,300 maka data dinyatakan valid.pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

b. Uji Reliabelitas

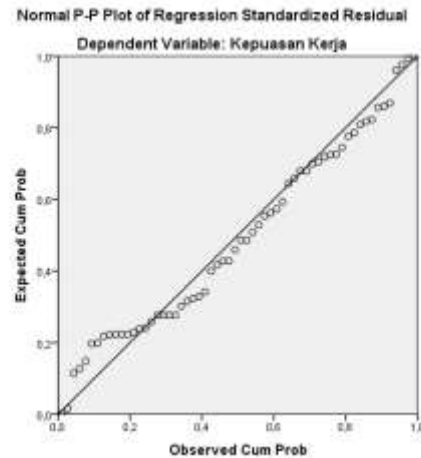
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's <i>alpha</i>	Standar	Ket
Motivasi	0,699	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,883	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,732	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Motivasi (X1) Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

2. Uji Asumsi klasik



Gambar 1 Hasil uji Normalitas

Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Ketentuan :

Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolenearitas

Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17,058	6,107		2,793	,007		
1 Motivasi	,540	,163	,419	3,306	,002	,667	1,498
Beban Kerja	-,112	,051	-,280	2,213	,031	,667	1,498

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar :

Tolerance ; $0,667 > 0,10$

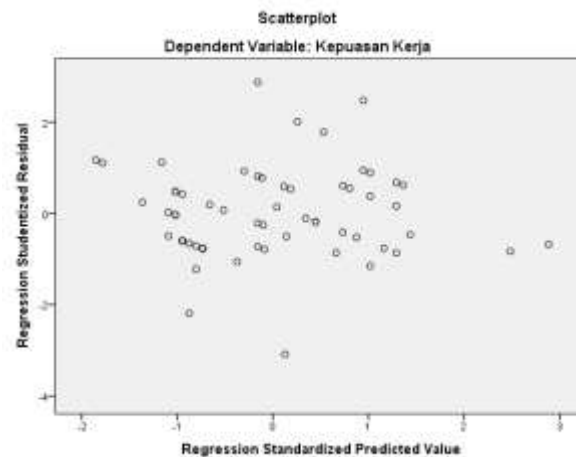
VIF ; $1,498 < 10$

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019) Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatter plot.

Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2 *scatter plot* berikut :



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam suatu data *time series* dapat menggunakan Uji *Durbin Watson*. Uji *Durbin Watson* ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas.

Di dalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

Tabel 5. Kriteria Durbin Watson

Kriteria <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
1,65<DW<2,35	Tidak terjadi autokorelasi
1,21<DW<1,65	Tidak dapat disimpulkan
2,35<DW<2,79	Tidak dapat disimpulkan
DW<1,21	Terjadi autokorelasi
DW>2,79	Terjadi autokorelasi

Sumber : Sulaiman, 20019

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,793. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,65 < DW < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

$$1,65 < 1,793 < 2,35$$

Untuk lebih jelasnya nilai Durbin Watson dapat dilihat dari tabel olah data SPSS berikut :

Tabel 6. Uji Autokorelasi Model

Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,624 ^a	,589	,368	1,994	1,793

a. Predictors: (Constant), beban Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,792 maka disimpulkan bahwa tidk terjadi autokorelasi.

3.Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Nilai Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,058	6,107		2,793	,007		
Motivasi	,540	,163	,419	3,306	,002	,667	1,498
Beban Kerja	-,112	,051	-,280	2,213	,031	,667	1,498

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y=17,058 + 0,540 + -0,112$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,058 yang menyatakan jika variabel X1,X2 sama dengan nol, yaitu Motivasi, Beban Kerja, maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 17,058
- Koefisien Motivasi (X1) sebesar 0,540 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka Motivasi meningkat 0,540.
- Koefisien Beban Kerja (X2) sebesar -0,112 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka Beban Kerja meningkat sebesar -0,112

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Motivasi (X1) Beban Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

1. Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 8. Nilai Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,624 ^a	,589	,368	1,994	1,093

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2026

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,624. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) sebesar 62,4% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan kuat

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 9. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koofisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

2. Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,624 ^a	,589	,368	1,994	1,093

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,589. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 58,9%, sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

3. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 11. Nilai Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17,058	6,107		2,793	,007		
1 Motivasi	,540	,163	,419	3,306	,002	,667	1,498
Beban Kerja	-,112	,051	-,280	2,213	,031	,667	1,498

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2026

H1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Keterlibatan Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,306 dengan nilai t table sebesar 2,002 ($3,306 > 2,002$) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan Astuti, (2021) yang menyatakan ada pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja PegawaiYanti ,(2021) ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

H2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -2,213 dengan nilai t table sebesar 2,002 ($-2,231 > 2,002$) dengan nilai signifikan sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan Wulandari, (2023) yang menyatakan ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Indra, (2023) ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

4. Uji F (Simultan)

**Tabel 12 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	144,625	2	72,313	18,181	,000 ^b
1 Residual	226,708	57	3,977		
Total	371,333	59			

a. Dependent Variable Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant Beban Kerja, Motivasi

H3 : Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 18,181 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} :

- $df_1: 3 - 1 = 2$
- $df_2: 60 - 3 = 57$
- pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 2,911

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $18,181 > 2,911 F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima

3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima.

SARAN

- a. Bagi Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Bima, Pimpinan untuk lebih memperhatikan pemberian penghargaan non finansial seperti pujian, pengakuan atas prestasi kerja serta keterbukaan dalam jenjang karir dan pimpinan juga harus menyediakan fasilitas pendukung lapangan guna menekan dampak negatif beban kerja yang tinggi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, F., Damayanti, R., & Puspita, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. *SEMB-J: Sharia Economic and Management Business Journal*, 2(1), 65-69.
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255-263.
- Indra, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt. Gemilang Wahyu Persada (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin).
- Malayu S.P. Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mubaroqah, S. M. S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kotabima. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 222-226.
- Ningsih, N., Yusuf, M., & Amar, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Sugiyono. (2019). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 1(2), 73-91.

- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63-85.
- WIJAYA, Andri, et al. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2018, 4.3: 278-288.
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 137-156.
- Yanti, Y., & Mukminin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 134-147.