

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

<sup>1</sup>Yunita Ningrum, <sup>2</sup>Abdul Hamid, <sup>3</sup>Harun Samsudin

Program Pascasarjana Unsela

Email : ningrumyunita01@gmail.com, ahamadoe@gmail.com,

<sup>3</sup>hariseno65@gmail.com

### *Abstract*

*This study aims to analyze the influence of organizational factors on the work motivation of employees at the Regional Secretariat of Lahat Regency. Using a quantitative method with proportional random sampling technique, this research involved 34 respondents from a total of 137 employees. Multiple regression analysis shows that simultaneously, job satisfaction, education, training, work discipline, workload, and leadership significantly influence work motivation, with a contribution of 93.2%. Partially, only education and work discipline show significant influence. These findings emphasize the importance of a holistic approach in human resource management in the public sector, with a particular focus on improving education and strengthening work discipline. This research provides theoretical and practical contributions in efforts to increase the work motivation of local government employees, which can ultimately impact the improvement of public service quality.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Education, Training, Work Discipline, Workload, Leadership And Work Motivation.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Menggunakan metode kuantitatif dengan teknik proportional random sampling, penelitian ini melibatkan 34 responden dari total 137 pegawai. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara simultan, kepuasan kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, beban kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan kontribusi sebesar 93,2%. Secara parsial, hanya pendidikan dan disiplin kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik, dengan fokus

khusus pada peningkatan pendidikan dan penguatan disiplin kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai pemerintah daerah, yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik

**Kata kunci:** *Kepuasan Kerja, Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*

## **Pendahuluan**

Peningkatan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berkualitas dari pegawai pemerintah menjadi isu yang semakin penting dalam administrasi publik kontemporer. Masyarakat tidak hanya menuntut pelayanan yang lebih efisien dan memuaskan, tetapi juga mengharapkan perilaku administrasi publik yang lebih responsif, mencerminkan kepatutan, keseimbangan, etika, dan kearifan (Nurhanan and Heri Sasono 2022). Tuntutan ini sejalan dengan perkembangan kebutuhan, keinginan, dan harapan masyarakat yang terus bertambah dan semakin kompleks. Dalam konteks ini, Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, sebagai salah satu unsur pelaksana pemerintahan daerah, dituntut untuk lebih proaktif dan memiliki perencanaan yang matang dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Hal ini menjadi semakin krusial dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang No. 1 tahun 2022 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah, yang memberikan otonomi lebih luas kepada pemerintah daerah dalam mengelola sumber daya dan keuangannya.

Untuk mencapai tujuan pelayanan publik yang optimal, faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Motivasi kerja pegawai menjadi salah satu aspek kunci yang perlu

mendapat perhatian khusus. Sebagai mana dikemukakan oleh (Jufrizen 2020), motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu, dan kinerja manusia dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuannya. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja adalah kepuasan kerja. (Nurhanan and Heri Sasono 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Namun, observasi awal menunjukkan bahwa kepuasan kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat masih belum merata, dengan indikasi seperti kurangnya penghargaan atas prestasi kerja dan hubungan antar pegawai yang belum optimal.

Faktor pendidikan dan pelatihan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Data menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat cukup beragam, seperti terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Data PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Ket (%)
1	SLTA	18	13
2	Diploma (D3)	2	2
3	Sarjana (S1)	77	56
4	Pascasarjana (S2)	40	29
<b>Jumlah</b>	<b>137</b>	<b>100</b>	

*Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, 2024*

Meskipun mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan sarjana atau lebih tinggi, masih terdapat kesenjangan dalam hal pelatihan. Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak semua pegawai telah mengikuti pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

**Tabel 2.** Data PNS Yang Pernah Mengikuti Pelatihan

No	Nama Bagian	Pegawai		Ket (%)
		Jumlah	Ikut Pelatihan	
1	Pemerintahan	5	3	2
2	Protokol dan Komunikasi Pimpinan	12	7	5
3	Hukum	7	5	4
4	Perekonomian	5	3	2
5	Administrasi Pembangunan	5	3	2
6	Perencanaan dan Keuangan	13	9	7
7	Kesejahteraan Rakyat	10	6	4
8	Umum	10	7	5
9	Perlengkapan	16	8	6
10	Pengadaan Barang dan Jasa	20	16	12
11	Organisasi	9	6	4
12	Administrasi Sumber Daya Alam	7	5	4
13	Sekretariat	18	10	7
<b>Jumlah</b>		<b>137</b>	<b>88</b>	<b>64</b>

*Sumber: Sekretariat Daerah Kab. Lahat, Februari 2024*

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (Maydo 2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Namun, data absensi pegawai (Tabel 3) menunjukkan adanya masalah dalam hal kedisiplinan.

**Tabel 3.** Data Absensi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat Tahun 2023

No	Tahun (202)	Jumlah Pegawai	Tidak Datang	Terlambat	Jumlah	Persentase (%)
1	Januari	138	2	6	8	5,79
2	Februari	138	3	6	9	6,52
3	Maret	138	4	9	13	9,42
4	April	137	2	12	14	10,22
5	Mei	137	7	5	12	8,76
6	Juni	137	7	6	13	9,48
7	Juli	137	3	4	7	5,11
8	Agustus	135	1	4	5	3,70
9	September	135	6	4	10	7,41
10	Oktober	135	5	7	12	8,89
11	November	137	1	6	7	5,11
12	Desember	137	5	3	8	5,84

*Sumber: Daftar Hadir Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat Tahun 2023*

Beban kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Rohman & Ichsan (2021:6) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja yang tidak seimbang dengan kompetensi dan kemampuan pegawai dapat menimbulkan masalah yang berdampak pada motivasi kerja. Faktor kepemimpinan juga memainkan peran krusial dalam memotivasi pegawai.

(Mulyani 2024) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Namun, observasi awal menunjukkan adanya kendala

dalam aspek kepemimpinan, seperti kurangnya responsivitas terhadap saran dan pendapat pegawai serta lambatnya pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Secara spesifik, penelitian ini akan menguji pengaruh kepuasan kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Lebih lanjut, penelitian ini juga akan mengkaji bagaimana faktor-faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini akan menjawab beberapa pertanyaan kunci: Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai? Bagaimana pendidikan dan pelatihan berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja? Sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi motivasi pegawai dalam menjalankan tugas? Apakah beban kerja yang diberikan berdampak pada motivasi kerja? Dan bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat? Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan, baik secara teoretis maupun praktis. Dari

segiteoretis, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah di Indonesia. Bagi para akademisi dan peneliti, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan terkait motivasi kerja di sektor publik.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat dalam Upaya meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, pimpinan organisasi dapat merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan kualitas pelayanan publik yang diberikan. Bagi penulis sendiri, penelitian ini merupakan sarana untuk mengaplikasikan pengetahuan teoretis yang diperoleh selama studi di Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat. Lebih dari itu, penelitian ini menjadi wadah untuk mengembangkan kemampuan analitis dan kritis dalam mengkaji permasalahan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademik, tetapi juga diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, yang pada akhirnya

akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan public kepada Masyarakat.

### **Metode penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Tujuannya adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Pemilihan desain ini sesuai dengan Pratiknya yang menyatakan bahwa desain penelitian merupakan peta atau petunjuk bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian untuk menentukan arah dan tujuan secara tepat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat yang berjumlah 137 orang. Penentuan sampel mengacu pada pendapat Arikunto (2019) yang menyatakan bahwa jika subjek penelitian kurang dari 100, sebaiknya diambil semua, namun jika lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan hal tersebut, sampel diambil sebesar 25% dari populasi, sehingga diperoleh 34 orang pegawai sebagai responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling untuk menghindari distorsi hasil penelitian (Sugiyono, 2019). Rincian pengambilan sampel perbagian disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 3. Sampel Pegawai**

No	Nama Bagian	Pegawai		Ket
		Jumlah	Sampel (25%)	
1	Pemerintahan	5	1,25	1
2	Protokol dan Komunikasi Pimpinan	12	3,00	3
3	Hukum	7	1,75	2
4	Perekonomian	5	1,25	1
5	Administrasi Pembangunan	5	1,25	1
6	Perencanaan dan Keuangan	13	3,25	3
7	Kesejahteraan Rakyat	10	2,50	3
8	Umum	10	2,50	3
9	Perlengkapan	16	4,00	4
10	Pengadaan Barang dan Jasa	20	5,00	5
11	Organisasi	9	2,25	2
12	Administrasi Sumber Daya Alam	7	1,75	2
13	Sekretariat	18	4,50	4
<b>Jumlah</b>		137	34,25	34

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas yaitu kepuasan kerja (X1), pendidikan (X2), pelatihan (X3), disiplin kerja (X4), beban kerja (X5), dan kepemimpinan (X6), serta variable terikat yaitu motivasi kerja (Y). Definisi operasional untuk setiap variable disusun berdasarkan teori yang relevan dan disesuaikan dengan konteks penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Validitas instrument diuji menggunakan rumus korelasi product moment, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan valid jika nilai  $r > 0,300$  dan reliabel jika nilai koefisien ( $r > 0,600$ ) (Sugiyono, 2018:188,268).

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan studi lapangan. Studi lapangan meliputi observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis

menggunakan Teknik analisis statistic deskriptif dan inferensial dengan bantuan software SPSS versi 27.0. Analisis statistic deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui nilai range, minimum, maksimum, mean, standar deviasi, skewness, dan kurtosis. Sementara itu, analisis statistic inferensial meliputi uji normalitas, analisis regresi berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi.

Model regresi berganda yang digunakan adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Dimana  $\hat{Y}$  adalah motivasi kerja pegawai, a adalah konstanta,  $X_1$  hingga  $X_6$  adalah variabel bebas,  $b_1$  hingga  $b_6$  adalah koefisien regresi, dan  $e$  adalah error term.

Uji t digunakan untuk menguji signifikan sipengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian adalah  $H_0$  ditolak jika signifikansi  $t < 0,05$ . Sementara itu, uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.  $H_0$  ditolak jika signifikansi  $F < 0,05$  (Ghozali, 2019:136). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai adjusted R-squared digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini (Ghozali, 2018).

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat pada tahun 2024, dengan jadwal penelitian yang telah disusun dari bulan Maret hingga Agustus 2024. Tahapan penelitian meliputi persiapan, seminar proposal, pengolahan data, analisis data, hingga ujian tesis. Dengan metode penelitian yang telah diuraikan di atas,

diharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang valid dan reliabel mengenai pengaruh kepuasan kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Hasil Analisis**

#### **a. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan. Kabupaten Lahat, yang awalnya terdiri dari 7 pemekaran utama, kini telah berkembang menjadi 22 kecamatan. Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat merupakan komponen pendukung kepemimpinan pemerintahan daerah, bertanggung jawab langsung kepada Kepala Daerah dalam melaksanakan tugasnya. Struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat terdiri dari Sekretaris Daerah, tiga Asisten (Asisten I Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Asisten II Bidang Perekonomian dan Pembangunan, dan Asisten III Bidang Administrasi Umum), Staf Ahli, dan 12 Kepala Bagian. Masing-masing bagian memiliki tugas pokok dan fungsi yang spesifik dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah.

#### **b. Karakteristik Responden**

Penelitian ini melibatkan 34 responden dari total populasi 137 pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan status kepegawaian, pendidikan, dan jenis kelamin. Seluruh responden (34 orang) berstatus

sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

**Tabel 4.** Menunjukkan Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Ket (%)
1	SLTA	2	6
2	Diploma (D3)	2	6
3	Sarjana (S1)	20	59
4	Pascasarjana (S2)	10	29
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 59%, diikuti oleh Pascasarjana (S2) sebanyak 29%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat memiliki Tingkat pendidikan yang relative tinggi, yang dapat berdampak positif terhadap kinerja dan motivasi kerja mereka.

**Tabel 5.** Menampilkan Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin:

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Ket (%)
1	Laki-laki	18	53
2	Perempuan	16	47
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Distribusi jenis kelamin responden cukup seimbang, dengan 53% laki-laki dan 47% perempuan. Keseimbangan ini mencerminkan keragaman gender dalam lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, yang dapat memberikan perspektif yang beragam dalam penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan.

### c. Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi, dengan mayoritas berpendidikan Sarjana (S1) dan Pascasarjana (S2). Hal ini menunjukkan potensi sumber daya manusia yang baik dalam mendukung kinerja organisasi. Keseimbangan gender dalam komposisi pegawai juga menunjukkan adanya kesetaraan kesempatan dalam pekerjaan di lingkungan Sekretariat Daerah. Hal ini dapat menjadi factor positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. Struktur organisasi yang terdiri dari berbagai bagian dengan tugas dan fungsi yang spesifik menunjukkan adanya pembagian kerja yang jelas. Hal ini dapat mempengaruhi beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

### Pengujian Data

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji keabsahan instrument penelitian. Sugiyono (2018:188) menyatakan bahwa data dianggap valid jika nilai  $r > 0,300$ . Penelitian ini menguji tujuh variabel: kepuasan kerja (X1), pendidikan (X2), pelatihan (X3), disiplin kerja (X4), beban kerja (X5), kepemimpinan (X6), dan motivasi kerja (Y).

Hasil uji validitas untuk semua variable menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,3388), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian valid. Sebagai contoh, untuk variable Kepuasan Kerja (X1), nilai  $r$  hitung

berkisar antara 0,450 hingga 0,764, yang semuanya melebihi nilai r tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrument penelitian. Sugiyono (2019:121) menyatakan bahwa instrument dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,600$ .

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Syarat Minimal Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,664	0,600	Reliabel
2	Pendidikan (X2)	0,716	0,600	Reliabel
3	Pelatihan (X3)	0,778	0,600	Reliabel
4	Disiplin Kerja (X4)	0,755	0,600	Reliabel
5	Beban Kerja (X5)	0,781	0,600	Reliabel
6	Kepemimpinan (X6)	0,794	0,600	Reliabel
7	Motivasi Kerja (Y)	0,774	0,600	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variable memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,600$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Menurut Singgih Santoso (2017:44), data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,158 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data

penelitian berdistribusi normal.

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -5,822 + 0,004X_1 + 0,143X_2 - 0,615X_3 + 0,621X_4 + 0,692X_5 + 0,338X_6 + e$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa:

1. Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif sebesar 0,004 terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).
2. Pendidikan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif sebesar 0,143 terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).
3. Pelatihan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh negative sebesar 0,615 terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).
4. Disiplin Kerja ( $X_4$ ) memiliki pengaruh positif sebesar 0,621 terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).
5. Beban Kerja ( $X_5$ ) memiliki pengaruh positif sebesar 0,692 terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).
6. Kepemimpinan ( $X_6$ ) memiliki pengaruh positif sebesar 0,338 terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independent terhadap variable dependen. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa:

- a. Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap

Motivasi Kerja (Y) dengan nilai signifikansi  $0,941 > 0,05$ .

- b. Pendidikan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$ .
- c. Pelatihan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai signifikansi  $0,276 > 0,05$ .
- d. Disiplin Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ .
- e. Beban Kerja (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai signifikansi  $0,229 > 0,05$ .
- f. Kepemimpinan (X6) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai signifikansi  $0,091 > 0,05$ .

### **Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variable independent secara bersama-sama terhadap variable dependen. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa seluruh variable independen (X1, X2, X3, X4, X5, X6) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variable independent dapat menjelaskan variable dependen. Hasil analisis menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,932 atau 93,2%. Ini berarti bahwa 93,2% variasi Motivasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variable Kepuasan Kerja (X1), Pendidikan (X2), Pelatihan (X3), Disiplin Kerja (X4), Beban Kerja (X5), dan Kepemimpinan (X6), sedangkan sisanya 6,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,941, yang jauh lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini bertentangan dengan hipotesis awal yang mengasumsikan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian (Siregar 2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh konteks organisasi yang berbeda antara sektor publik (Sekretariat Daerah) dan sektor swasta (PTPN IV).

Meskipun demikian, temuan ini sejalan dengan teori (Yusda, Pebriyanti, and Ekatama 2022) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, mungkin ada faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dibandingkan dengan kepuasan kerja. (Zikri Insan and Zusmawati 2023) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan, yang tampak dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Dalam kasus ini, mungkin pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat memiliki factor motivasi intrinsik yang lebih kuat, seperti dedikasi terhadap pelayanan publik,

yang tidak tergantung pada Tingkat kepuasan kerja mereka.

## 2. Pengaruh Pendidikan terhadap Motivasi Kerja

Analisis menunjukkan bahwa Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,014, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Pengaruh Pendidikan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 14,3%, menunjukkan kontribusi yang cukup substansial. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Muda 2019) yang menemukan pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan terhadap motivasi kerja guru. Meskipun konteks penelitian berbeda, kesamaan hasil ini menunjukkan pentingnya Pendidikan dalam meningkatkan motivasi kerja di berbagai sektor.

Hasil ini memperkuat teori (Sulaeman and Barima 2022) yang menyatakan bahwa Pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, Tingkat pendidikan yang lebih tinggi mungkin memberikan pegawai pemahaman yang lebih baik tentang peran mereka dalam pemerintahan dan pelayanan publik, sehingga meningkatkan motivasi kerja mereka. (Siregar et al. 2013) mengidentifikasi indikator Pendidikan seperti jenjang pendidikan dan spesifikasi / jurusan keilmuan. Pengaruh signifikan Pendidikan terhadap motivasi kerja mungkin mencerminkan bahwa pegawai dengan Tingkat pendidikan yang lebih tinggi atau dengan latar belakang keilmuan yang sesuai memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugas mereka.

### **3. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,276, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini berbeda dengan penelitian (Jaya, Firman, and Hidayat 2020) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap motivasi kerja. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan dalam jenis, kualitas, atau relevansi pelatihan yang diberikan di masing-masing institusi.

Meskipun demikian, hasil ini tidak mengurangi pentingnya pelatihan sebagaimana didefinisikan oleh sebagai proses Pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, mungkin perlu dilakukan evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan yang ada. (Karyono and Gunawan 2021) menyebutkan beberapa indikator pelatihan seperti instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran. Mungkin perlu dilakukan peninjauan terhadap aspek-aspek ini untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

### **4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t

sebesar 0,006, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 62,1%, menunjukkan kontribusi yang sangat substansial. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Irwanto, Hendro, and Adjeng 2021) yang menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Konsistensi hasil ini menunjukkan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan motivasi kerja di berbagai konteks organisasi.

Hasil ini memperkuat teori (Oley 2022) yang mendefinisikan disiplin sebagai alat yang digunakan oleh pegawai dalam suatu organisasi untuk menjalin komunikasi dengan dunia luar agar pegawai tersebut sadar akan tanggung jawabnya. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, disiplin kerja yang tinggi mungkin mencerminkan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja. (Masram 2009) mengidentifikasi indikator disiplin kerja seperti melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja kreatif dan inisiatif, serta bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab. Pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja mungkin mencerminkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi merasa lebih termotivasi karena mereka melihat hasil konkret dari ketaatan mereka terhadap aturan dan tanggung jawab.

## **5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,229, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ulya and Octavia 2023) yang menemukan

pengaruh negatif dan tidak signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja. Konsistensi hasil ini mungkin menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan factor utama yang mempengaruhi motivasi kerja di berbagai konteks organisasi.

Meskipun demikian, hasil ini tidak mengurangi pentingnya manajemen beban kerja sebagaimana didefinisikan oleh (Raja et al. 2024) sebagai proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, mungkin ada faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dibandingkan dengan beban kerja. (Raja et al. 2024) menyebutkan indicator beban kerja seperti kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Meskipun beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, mungkin perlu dilakukan evaluasi terhadap aspek-aspek ini untuk memastikan bahwa beban kerja tetap dalam batas yang wajar dan tidak menghambat motivasi kerja pegawai.

## **6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja**

Analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,091, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini berbeda dengan penelitian (Raja et al. 2024) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan dalam gaya kepemimpinan atau persepsi pegawai terhadap kepemimpinan di

masing-masing institusi.

Meskipun demikian, hasil ini tidak mengurangi pentingnya kepemimpinan sebagaimana didefinisikan oleh (Rivai 2014) yang menekankan bahwa seorang pemimpin harus mampu secara dewasa melaksanakan kepemimpinannya terhadap instansi atau organisasinya. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, mungkin perlu dilakukan evaluasi terhadap efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan. (Rivai 2014) menyebutkan lima dimensi kepemimpinan, yaitu kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang. Mungkin perlu dilakukan peninjauan terhadap aspek-aspek ini untuk memastikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

## **7. Pengaruh Simultan Faktor-faktor Organisasi terhadap Motivasi Kerja**

Analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel kepuasan kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, beban kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,966 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,932 atau 93,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi tersebut secara kolektif memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori (Mendrofa, Samalua, and Fau 2021) yang

menyatakan bahwa energi pegawai akan dimanfaatkan karena didorong oleh motif, harapan, dan insentif.

Hasil ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Meskipun beberapa factor seperti kepuasan kerja, pelatihan, beban kerja, dan kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individual, kontribusi kolektif mereka sangat substansial. Temuan ini juga menunjukkan bahwa ada interaksi kompleks antara berbagai factor organisasi dalam mempengaruhi motivasi kerja. Misalnya, meskipun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara individual, mungkin ada efek interaksi antara kepuasan kerja dan disiplin kerja yang bersama-sama mempengaruhi motivasi. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat harus mempertimbangkan semua factor organisasi secara komprehensif. Fokus pada satu atau dua faktor saja mungkin tidak akan memberikan hasil yang optimal.

## **Simpulan**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor-faktor organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Secara kolektif, kepuasan kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, beban kerja, dan kepemimpinan menjelaskan 93,2% variasi dalam motivasi kerja. Namun, secara individual, hanya pendidikan dan disiplin kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Meskipun beberapa faktor tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individual, kontribusi kolektif mereka sangat substansial, menunjukkan adanya interaksi kompleks antar faktor dalam mempengaruhi motivasi kerja.

**Saran:**

1. Meningkatkan program pendidikan dan pengembangan kompetensi pegawai yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Memperkuat sistem disiplin kerja melalui penerapan reward dan punishment yang adil dan konsisten.
3. Mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas program pelatihan untuk memastikan relevansinya dengan kebutuhan pegawai dan organisasi.
4. Melakukan penilaian berkala terhadap beban kerja pegawai untuk memastikan distribusi tugas yang seimbang dan optimal.
5. Mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

## Daftar Pustaka

- Irwanto, Omar Hendro, and Trisniarty Moelyati Adjeng. 2021. "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan Publishing Institution." *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 6(1):64–75.
- Jaya, Herman, Ahmad Firman, and Muhammad Hidayat. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru." *AkMen JURNAL ILMIAH* 17(2):309–21. doi: 10.37476/akmen.v17i2.892.
- Jufrizen, Afni Sasqia Putri Lubis. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):41–59. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4874.
- Karyono, and Ahmad Gunawan. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia." *IKRA-ITH Ekonomika* 4(2):20–30.
- Masram. 2009. "Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan)." 3:1–11.
- Maydo, Basilius Ferdinandus. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."
- Mendrofa, Syukur S., Samalua Samalua, and Jhon Firman Fau. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(2):128–34.
- Muda, La. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penghasilan Terhadap Motivasi Kerja Guru Smp Negeri 7 Baubau, Kecamatan Murhum Kota Baubau." *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton* 4(1):12–21. doi: 10.35326/pencerah.v4i1.286.
- Mulyani, Sri. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan

Dan Pendapatan Daerah." 3(2).

- Nurhanan, Nurhanan, and Heri Sasono. 2022. "Kinerja Karyawan Dilihat Dari Gaya Kepemimpinan Dan Self Efficacy." *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 1(3):01–15. doi: 10.30640/inisiatif.v1i3.518.
- Oley. 2022. "Peranan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Mendorong Kinerja Karyawan PT Empung Jaya Abadi." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(2):983.
- Raja, Buchari Pati, Debryana Y. Salean, Ni Putu Nursiani, and Rolland E. Fanggidae. 2024. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang." *Jurnal Maneksi* 13(1):137–45.
- Rivai. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 1(1):90.
- Siregar, Ghozali, Farisi, Sugiyono, Abdullah, Ari Firmansyah, M. Agus Salim, and Khalikussabir. 2013. "Pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KUD Pakis Malang)." *E – Jurnal Riset Manajemen* 1–6.
- Siregar, Nadia Meilisa. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 9(3):554–64. doi: 10.35870/jemsi.v9i3.1096.
- Sulaeman, Maman, and Hima Barima. 2022. "Peningkatan Kinerja Pegawai Sebagai Konsekuensi Dari Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi." *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 16(1):53–65. doi: 10.33558/optimal.v16i1.5701.
- Ulya, Rosyana, and Yusi Faizathul Octavia. 2023. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat." *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 1(5):206–14. doi: 10.57141/kompeten.v1i5.31.
- Yusda, Desi Derina, Pebriyanti Pebriyanti, and Mohammad Renandi

Ekatama. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)* 3(02). doi: 10.57084/jmb.v3i02.886.

Zikri Insan, and Zusmawati. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan." *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 11(1):70–84. doi: 10.30640/ekonomika45.v11i1.1793.

