

Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Kecamatan Larangan Di Kota Tangerang)

Nandita Noor Fajrina Majid^{1*}, Widi Wahyudi²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

*Penulis Korespondensi: nanditanfm@gmail.com, widi.wahyudi@budiluhur.ac.id

Abstract. *This study aimed to determine the effect of work motivation, training, work discipline on employee job satisfaction in Larangan District, Tangerang City. This study used quantitative methods. The sample size for this study was 48 employee. Data collection was conducted though manual. Sample linear regression and multiple linier regression were used for data analysis. IBM SPSS version 26 was used as the data processing tool. The result of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, training has a positive and significant effect on job satisfaction, and work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction.*

Keywords: *Work Motivation; Training; Work Dicipline; Job Satisfaction.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan mendistribusikan data melalui kuesioner yang dibagikan secara manual. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier sederhana dan regresi linier berganda. Alat pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Pelatihan; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah komponen utama dalam setiap organisasi, baik yang beroperasi di instansi pemerintah. Keberhasilan suatu institusi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas, kemampuan dan tingkat kepuasan karyawan. Menurut Ichsan, dkk (2021) Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka secara efektif dan efisien berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi tentang pekerjaan mereka yang terbentuk saat bekerja, mereka memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja menurut Ellickson dan Logsdon (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sampai sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut Martoyo (2021), bahwa kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang

mewakili bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, jika harapan, kemampuan, dan keterampilannya sesuai dengan tugas yang dilakukannya, ia akan merasa puas.

Secara istilah motivasi adalah pendaya gerakan kegairahan kerja dari seseorang agar bersedia untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan (Hasibuan 2014). Motivasi kerja menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses untuk mengartikulasi intensitas, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan elemen dasar yang mendorong seseorang melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Berdasarkan peneliti terdahulu oleh Ahmad Rizaldi Dzulhaq, Vera Firdaus (2024), turut membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan memberikan pelatihan terhadap pengelola teknologi yang sudah ada maupun yang akan dibangun (Suherman 2018). Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya (Mathis, LM & Jackson, 2009). Berdasarkan penelitian terdahulu (Wahyuni 2016) yang berpendapat bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan.

Disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja menurut Rivai (2011) adalah suatu alat yang dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Kecamatan Larangan sebagai salah satu lembaga pemerintah yang memberikan layanan kepada masyarakat diharapkan memiliki pegawai yang bekerja efisien dan kompeten. Dalam melakukan tugas pelayanan publik, petugas Kecamatan Larangan diharapkan dapat bekerja dengan baik, cepat, dan dapat dipercaya. Namun, dalam penerapannya, kepuasan kerja pegawai bisa terpengaruh oleh beberapa faktor seperti semangat bekerja, suasana lingkungan kerja, serta sikap disiplin pegawai.

Kondisi tersebut terlihat dari hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis saat melakukan kunjungan langsung ke Kantor Kecamatan Larangan. Dalam hal motivasi kerja, sebagian besar pegawai menunjukkan semangat yang cukup baik dalam melakukan tugas sehari-hari. Hal ini terlihat dari kesediaan mereka untuk saling membantu dalam bekerja, kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah dari atasan, serta usaha mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Selain itu, komunikasi antara atasan dan karyawan berjalan cukup terbuka, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Namun pada aspek disiplin kerja pegawai, kondisi yang berbeda justru terjadi. Berdasarkan pengamatan penulis, masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dari jam kerja yang sudah ditentukan, tidak disiplin dalam mengikuti aturan jam istirahat, serta belum sepenuhnya taat pada prosedur kerja dan tata tertib administrasi yang berlaku di instansi tersebut. Kondisi disiplin kerja pegawai juga tercermin dari data rekapitulasi kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Larangan dalam kurun waktu tahun 2026 pada bulan Januari sampai Mei. Pada bulan Januari persentase keterlambatan pegawai tercatat sebesar 28% pegawai yang terlambat, dan pada bulan Februari keterlambatan pegawai

sebesar 26%, Pada bulan Maret keterlambatan pegawai menurun sebesar 13%, Pada bulan April keterlambatan pegawai meningkat kembali menjadi sebesar 23%, Lalu pada bulan Mei jumlah keterlambatan pegawai menurun menjadi sebesar 13%.

Beberapa peneliti terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh motivasi kerja, pelatihan, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Nurleni, Didik Hadiyatno, Rahajeng Cahyaning Putri, 2025) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian (Adam & Efni, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Dzulhaq & Firdaus, 2024) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Mappamiring, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan, namun hasil yang diperoleh belum sepenuhnya konsisten. Penelitian (Yuniarni et al., 2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbanding terbalik dengan pendapat penelitian (Ridho & Susanti, 2019) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Ananto, Nururrohman, & Uli, 2023) dan (Silaban, 2023) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan, namun hasil yang diperoleh belum sepenuhnya konsisten. Penelitian (Arrywirowo, Yusuf, & Nurhayati, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbanding balik dengan peneliti (Putri, Kurniawati, & Setyanto, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Peneliti lain (Karabi & Foeh, 2024) dan (Nurdin, Baskoro, & Sulistyorini, 2023), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, penelitian (Mufida, Minullah, & Pramesthi, 2025; Ningsih, Soeliha, & Ciptasari, 2024) (Nursella, Hasan, & Yuliani, 2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai dalam bekerja secara umum sangat terikat dengan tingkat keberhasilan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, mengingat kecamatan merupakan instansi yang berorientasi pada pelayanan publik. Apabila pelayanan kepada masyarakat berjalan lancar, seperti tersedianya jaringan internet yang stabil dan aplikasi pelayanan yang tidak mengalami gangguan, maka masyarakat akan merasa puas, dan hal tersebut turut berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Larangan Kota Tangerang.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Priyono dan Marnis (2023), kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, seperti kompensasi atau balas jasa, kesesuaian penempatan kerja, beban kerja yang proporsional, lingkungan kerja yang mendukung, ketersediaan peralatan kerja yang memadai, serta kepemimpinan yang efektif. Sedangkan kepuasan kerja menurut Irawan dan Ie (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan emosional seorang karyawan yang sudah terjadi atau belum terjadi pada suatu kondisi yang berkaitan antara hasil jasa karyawan yang digunakan perusahaan dengan hasil yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan

dengan imbalan yang diberikan oleh instansi (Sudaryo et al., 2020).

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Sarumaha, (2022) dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi. Selain itu, Mappamiring (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu keinginan dari seorang karyawan ketika mau melakukan sesuatu untuk mendapatkan hasil yang dapat mencapai tujuannya. Motivasi kerja menurut Adhari (2021) menyatakan bahwa keadaan berpikir dan sikap mental seseorang yang memberi energi, mendorong tindakan (gerakan), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku untuk memuaskan atau mengurangi ketidakseimbangan.

C. Pelatihan

Pelatihan berperan penting untuk menentukan efektifitas dan efisiensi perusahaan beserta kinerja karyawan. Adapun manfaat pelatihan antara lain adalah menciptakan sikap, loyalitas serta kerjasama yang lebih mendatangkan keuntungan, meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas, membantu meningkatkan pengembangan pribadi karyawan serta memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia (Nazmi et al., 2021). Menurut Setiani & Febrian (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja yang komprehensif tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga berdampak signifikan pada peningkatan moral dan motivasi karyawan. Selain itu, pelatihan menurut Dessler (2020) adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

D. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Subhan & Yusuf, 2020) adalah dorongan oleh adanya kesadaran untuk mengikuti peraturan tata tertib yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja menurut Putri (2021) merupakan bentuk pengendalian diri dan latihan rutin karyawan yang menunjukkan keseriusan tim internal. Selain itu, disiplin kerja menurut (Arifin & Luturlean, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran untuk memajukan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Larangan Kota Tangerang yang berjumlah 48 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2023). Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data Primer diperoleh secara langsung dari responden individual melalui penyebaran kuesioner. Adapun data Sekunder diperoleh secara tidak langsung, bersumber dari dokumen-dokumen instansi, literatur, jurnal ilmiah, serta referensi lain yang relevan dengan topik penelitian. Teknik analisa data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji T.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Teknik Analisis Data

Uji Validasi

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

	<i>Scale Mean If Item Deleted</i>	<i>Scale Variance If Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Corection</i>	<i>Cronbach's Alpa If Item Deleted</i>
X1_1	17.92	10.291	.633	.898
X1_2	17.77	10.138	.758	.882
X1_3	17.85	10.383	.738	.885
X1_4	17.81	10.751	.682	.891
X1_5	17.79	11.062	.620	.898
X1_6	17.85	10.127	.761	.882
X1_7	17.88	9.899	.802	.877

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Corection* merupakan r hitung masing-masing item pernyataan atau butir pernyataan 1 – 7, seluruh butir item pernyataan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Corection* lebih besar dari r tabel sebesar 0,2845.

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan (X2)

	<i>Scale Mean If Item Deleted</i>	<i>Scale Variance If Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Corection</i>	<i>Cronbach's Alpa If Item Deleted</i>
X2_1	28.21	17.445	.671	.903
X2_2	28.17	17.504	.620	.905
X2_3	28.08	16.887	.710	.900
X2_4	28.29	16.339	.739	.898
X2_5	28.31	17.070	.646	.904
X2_6	28.23	16.734	.744	.898
X2_7	28.29	17.445	.641	.904
X2_8	28.33	17.163	.563	.909
X2_9	28.21	15.658	.738	.899
X2_10	28.25	16.447	.726	.899

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Corection* merupakan r hitung masing-masing item pernyataan atau butir pernyataan 1 – 10, seluruh butir item pernyataan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Corection* lebih besar dari r tabel sebesar 0,2845

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

	<i>Scale Mean If Item Deleted</i>	<i>Scale Variance If Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Corection</i>	<i>Cronbach's Alpa If Item Deleted</i>
X3_1	24.96	18.041	.630	.915
X3_2	25.00	17.787	.678	.912
X3_3	24.81	16.666	.730	.909
X3_4	24.96	17.573	.730	.909
X3_5	24.90	16.819	.746	.907
X3_6	24.96	17.402	.677	.912
X3_7	24.94	16.443	.809	.903

X3_8	24.94	18.060	.654	.913
X3_9	24.88	17.090	.761	.906

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corected Item-Total Corection* merupakan r hitung masing-masing item pernyataan atau butir pernyataan 1 – 9, seluruh butir item pernyataan sudah valid karena memiliki nilai *Corected Item-Total Corection* lebih besar dari r tabel sebesar 0,2845

Tabel 4. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corected Item-Total Corection	Cronbach's Alpa If Item Deleted
Y_1	22.19	5.177	.543	.870
Y_2	21.46	4.254	.764	.845
Y_3	21.92	4.759	.583	.865
Y_4	21.73	4.414	.683	.855
Y_5	22.25	4.830	.643	.860
Y_6	22.06	5.507	.394	.881
Y_7	22.35	4.446	.733	.849
Y_8	21.63	4.239	.744	.848

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corected Item-Total Corection* merupakan r hitung masing-masing item pernyataan atau butir pernyataan 1 – 8, seluruh butir item pernyataan sudah valid karena memiliki nilai *Corected Item-Total Corection* lebih besar dari r tabel sebesar 0,2845

Uji Reabilitas

Tabel 5. Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X1)

<i>Cronbach's Alpa</i>	<i>N of Item</i>
.902	7

Sumber: Output SPSS v.26

Dari tabel hasil uji reabilitas diatas dijelaskan bahwa nilai pada *cronbach's alpa* dari variabel X1 sebesar 0,902. Berdasarkan ukuran ketetapan *cronbach's alpa* dapat dikatakan bahwa 7 butir item pernyataan pada kuesioner variabel X1 adalah reliabel

Tabel 6. Uji Reabilitas Pelatihan (X2)

<i>Cronbach's Alpa</i>	<i>N of Item</i>
.911	10

Sumber: Output SPSS v.26

Dari tabel hasil uji reabilitas diatas dijelaskan bahwa nilai pada *cronbach's alpa* dari variabel X2 sebesar 0,911. Berdasarkan ukuran ketetapan *cronbach's alpa* dapat dikatakan bahwa 10 butir item pernyataan pada kuesioner variabel X2 adalah reliabel

Tabel 7. Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X3)

<i>Cronbach's Alpa</i>	<i>N of Item</i>
.919	9

Sumber: Output SPSS v.26

Dari tabel hasil uji reabilitas diatas dijelaskan bahwa nilai pada *cronbach's alpa* dari variabel X3 sebesar 0,919. Berdasarkan ukuran ketetapan *cronbach's alpa* dapat

dikatakan bahwa 9 butir item pernyataan pada kuesioner variabel X3 adalah reliabel

Tabel 8. Uji Reabilitas Kepuasan Kerja (X3)

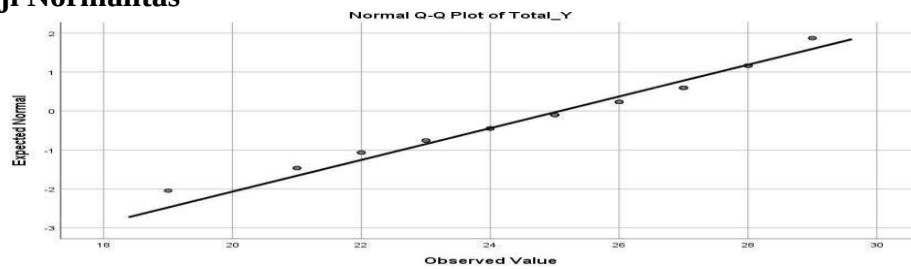
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
.875	8

Sumber: Output SPSS v.26

Dari tabel hasil uji reabilitas diatas dijelaskan bahwa nilai pada *cronbach's alpha* dari variabel Y sebesar 0,875. Berdasarkan ukuran ketetapan *cronbach's alpha* dapat dikatakan bahwa 8 butir item pernyataan pada kuesioner variabel Y adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data residual pada penelitian ini terdistribusi secara normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One- Sample Kolmogorov- Smirnov**

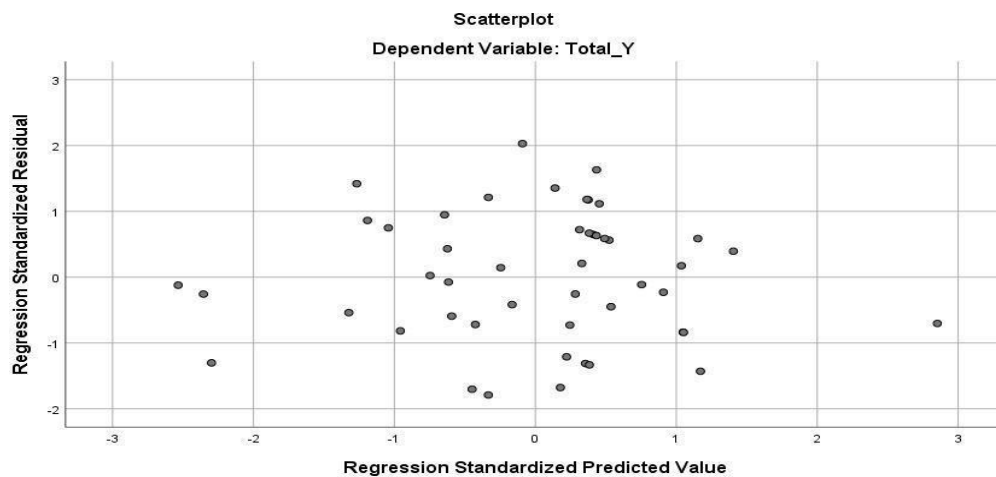
		Untandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93375628
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.061
	Negative	-.094
Test Statistic		.904
Asymp. Sig (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) bernilai 0,200 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

b) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.805	3.850		1.508	.139		
	Motivasi Kerja	.360	.083	.546	4.357	.000	.897	1.115
	Pelatihan	.198	.067	.366	2.952	.005	.918	1.089
	Disiplin Kerja	.199	.064	.378	3.112	.003	.956	1.048

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Sumber: Output SPSS v.26

Hasil analisis *Output Coefficient* adalah tidak terdapat multikolinearitas dapat dilihat bahwa masing masing variabel independent memiliki:

a) Motivasi Kerja (X1)

Tolerance : $0,897 > 0,1$

VIF : $1.115 < 10$

b) Pelatihan (X2)

Tolerance : $0,918 > 0,1$

VIF : $1.089 < 10$

c) Disiplin Kerja (X3)

Tolerance : $0,956 > 0,1$

VIF : $1.048 < 10$

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independent lebih dari 0,1, dan *VIF* kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

B. Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Sederhana
Correlations

		TOTAL_ X1	TOTAL_ X2	TOTAL_ X3	TOTAL_ Y
TOTAL_ X 1	Pearson Correction	1	-.260	-.169	.387**
	Sig. (2-tailed)		.075	.252	.007
	N	48	48	48	48
TOTAL_ X 2	Pearson Correction	-.260	1	-.075	.195
	Sig. (2-tailed)	.075		.612	.183
	N	48	48	48	48
TOTAL_ X 3	Pearson Correction	-.169	-.075	1	.258
	Sig. (2-tailed)	.252	.612		.077
	N	48	48	48	48
TOTAL_ Y	Pearson Correction	.387**	.195	.258	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.183	.077	
	N	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) Sumber: Output SPSS v.26

Dalam menemukan koefisien korelasi terdapat klasifikasi menurut Sugiyono (2023): 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah

0,20 – 0,399 = Rendah

0,40 – 0,599 = Sedang

0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1,00 = Sangat Kuat

Berdasarkan keterangan mengenai *output* mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) ($r = 0,387$)

Bardasarkan tabel koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,387, artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang rendah. Korelasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,007 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

- b) Variabel Pelatihan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) ($r_{hitung} = 0,195$)

Bardasarkan tabel koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,195, artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat rendah. Korelasi antara pelatihan dan kepuasan kerja jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,183 > 0,05$ artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kepuasan kerja.

- c) Variabel Disiplin Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) ($r_{hitung} = 0,258$)

Bardasarkan tabel koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,258, artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang rendah. Korelasi antara disiplin kerja dan kepuasan kerja jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,077 > 0,05$ artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Hasil uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa hanya Motivasi Kerja yang memiliki hubungan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Pelatihan dan Disiplin Kerja belum menunjukkan hubungan yang memiliki hubungan signifikan

terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Pelatihan dan Disiplin Kerja belum menunjukkan hubungan yang signifikan secara parsial (bivariat). Namun, pada hasil uji t dalam analisis regresi berganda, ketiga variabel (Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Disiplin Kerja) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Perbedaan ini wajar terjadi karena uji korelasi sederhana hanya melihat hubungan dua variabel tanpa mengontrol variabel lain, sedangkan uji t dalam regresi berganda mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas dengan mengendalikan (mengontrol) variabel bebas lainnya secara simultan. Adanya interkorelasi antar variabel bebas turut memengaruhi perbedaan hasil ini.

Regresi Linier Berganda

Regresi digunakan mengukur besarnya pengaruh variabel independent terhadap dependen, dengan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independent. Dalam penelitian ini, menggunakan model regresi linier berganda ditujukan untuk mengukur besarnya Motivasi Kerja (X1), Pelatihan (X2), Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

X1 = Variabel Motivasi Kerja

X2 = Variabel Pelatihan

X3 = Variabel Disiplin Kerja

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi (Nilai peningkatan atau penurunan)

ϵ = Faktor pengganggu di luar model (*Error*)

**Tabel 12. Person Correlation
Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja, Pelatihan, Disiplin kerja	.	Enter

a. Dependent Variables: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered. Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Tabel 13. Uji Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.805	3.850		1.508	.139		
	Motivasi Kerja	.360	.083	.546	4.357	.000	.897	1.115
	Pelatihan	.198	.067	.366	2.952	.005	.918	1.089
	Disiplin Kerja	.199	.064	.378	3.112	.003	.956	1.048

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Sumber: Output SPSS v.26

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.805 + 0,360 X_1 + 0,198 X_2 + 0,199 X_3 + \epsilon$$

- Konstanta 5.805, artinya jika Motivasi Kerja (X1), Pelatihan (X2), Disiplin Kerja (X3) sebesar 0, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) tetap sebesar 5.805.
- Koefisien regresi (β) variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,360. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan terhadap kepuasan kerja sebesar 36% dengan asumsi nilai independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi (β) variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,198. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan terhadap kepuasan kerja sebesar 19,8% dengan asumsi nilai independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi (β) variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,199. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan terhadap kepuasan kerja sebesar 19,9% dengan asumsi nilai independen yang lain tetap. Jadi semakin Disiplin Kerja meningkat, maka Kepuasan Kerja juga akan naik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617a	.380	.338	1.999

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X3

b. Dependent Variable: Total_Y Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dilihat besarnya nilai R^2 adalah sebesar 0,338. Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 33,8%, sedangkan sisanya yaitu 66,2% dipengaruhi variabel lain diluar model regresi penelitian ini.

Uji F

Tabel 15. Analisis Uji F ANOVA

Model	Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	107.914	3	35.971	9.006	.000 ^b
Residual	175.752	44			
Total	283.667	47	3.994		

Sumber: Output SPSS ver.26

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, didapatkan nilai f hitung (9.006) > f tabel (3.21) dan sig (0.000) < 0,05. Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1,X2,X3 secara simultan terhadap Y, sehingga H4 diterima dan H0 ditolak.

Uji T

Tabel 16. Hasil Uji T Coeffisiens

Model	Unstandardized Coeffisiens		Standardized Coeffisiens		Sig
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.805	3.850		1.508	.139
Total_X1	.360	.083	.546	4.357	.000
Total_X2	.198	.067	.366	2.952	.005
Total_X3	.199	.064	.378	3.112	.003

a. Dependent Variable: Total_Y Sumber: Output SPSS v.26

Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan

menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = n - k - 1$. Atau $df = 48 - 3 - 1 = 44$. Maka diperoleh t tabel 2.015.

Uji t variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) terlihat bahwa thitung motivasi kerja adalah $4.357 > t_{tabel} (2.015)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji t variabel Pelatihan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) terlihat bahwa thitung pelatihan adalah $2.952 > t_{tabel} (2.015)$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dan signifikansi $0,005 < 0,05$ artinya variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji t variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) terlihat bahwa thitung motivasi kerja adalah $3.112 > t_{tabel} (2.015)$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dan signifikansi $0,003 < 0,05$ artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting untuk seorang pegawai yang ingin meningkatkan kepuasan kerja di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Hasil penelitian ini konsisten dengan peneliti terdahulu dilakukan oleh Verson Yunardi, Mei Ie (2023) yang menghasilkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan berdampak substansial pada kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran penting untuk seorang pegawai yang ingin meningkatkan kepuasan kerja di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Hasil penelitian ini konsisten dengan peneliti terdahulu dilakukan oleh Nurleni, Didik Hadiyatno, Rahajeng Cahyaning Putri (2025) yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting untuk seorang pegawai yang ingin meningkatkan kepuasan kerja di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Hasil penelitian ini konsisten dengan peneliti terdahulu dilakukan oleh Depita Mardiana Putri, Tri Kurniawati, Eddy Setyanto (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai di Instansi Kecamatan Larangan Kota Tangerang) maka jawaban terhadap rumusan masalah yang sudah disimpulkan adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Larangan Kota

Tangerang.

DAFTAR REFERENSI

- Andriyani, P. D., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan [Doctoral dissertation, Udayana University]. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* , 9 (10). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i10.p03>
- Arrywibowo, I., Yusuf, T., & Nurhayati, N. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal GeoEkonomi* , 15 (1), 301–310. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.472>
- Daya, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia [Monograph]. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* , 3 (6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Dian, E. A. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja perawat RS di Kabupaten Lampung Tengah [Doctoral dissertation, Universitas Lampung]. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM>
- Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). Dampak motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kepuasan kerja di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat* , 1 (2), 1–16. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.252>
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh locus of control dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di era pandemi COVID-19 (Studi kasus di kantor Satpol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA* , 11 (4), 110–121.
- Mubarokh, F. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi* , 2 (1), 306–320. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i1.573>
- Nurdin, A., Baskoro, F. V. E., & Sulistyorini, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. *Solusi* , 21 (2), 210–217. <https://doi.org/10.26623/slsi.v21i2.6423>
- Nursella, N., Hasan, S., & Yuliani, T. (2025). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* , 6 (1), 617–630.
- Purnami, N. K. N., & Dewanti, M. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra International Tbk Astra Honda Motor Sangsit. *Bisma: Jurnal Manajemen* , 11 (2), 611–622.
- Putri, D. A. D. P., Kusuma, I. G. N. A. G. E. T., & Anggraini, N. P. N. (2025). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan reward terhadap kepuasan kerja karyawan pada Falala Chocolate Bali. *EMAS* , 6 (6). <https://doi.org/10.36733/emas.v6i6.10031>
- Putri, D. M., Kurniawati, T., & Setyanto, E. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada driver ojek online (GO-JEK) di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Tri Bhakti* , 2 (1).
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi* , 2 (1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Saputra, I., & Subagio, H. (2026). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada pegawai Kelurahan Sukabumi Selatan). *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi* , 3 (3), 202–215.

- Saputra, L. N., & Agustini, N. K. Y. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan departemen produksi PT. Java Agri Sukses Makmur, di Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto. *Journal Social Society* , 5 (2), 906–919. <https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.800>
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review* , 2 (1), 20–28.
- Saputro, A., Hadiyatno, D., & Putri, R. C. (2025). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Penajam Daerah Paser Utara. *Jurnal Edueco* , 8 (1), 127–134. <https://doi.org/10.36277/edueco.v8i1.267>
- Sugiyono, P. D. (2025). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2, Cetakan ke-7). Alfabeta.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, M. A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi kerja pegawai dalam pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* , 5 (4). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Welkis, S. P., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sylvia Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* , 5 (5), 1141–1148. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i5.16156>
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada salah satu perusahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis* , 7 (1), 80–91. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.21978>