SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah
https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri
Email: sentri@nusantaraglobal.ac.id
DOI: https://doi.org/10.55681/sentri.v5i10.7359

Vol. 5, No. 10, October 2026
e-ISSN: 2963-1130
pp. 5249-5259

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Kayla Khairani[1*], Shofyan Roni[1]
[1]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama, Indonesia

*Corresponding Author's e-mail: kk6650157@gmail.com

Article History:
Received: September 20, 2026
Revised: October 28, 2026
Accepted: October 31, 2026

Keywords:
Work Discipline, Workload, Competence, Job Satisfaction

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of work discipline, workload, and competence on the job satisfaction of employees at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of North Sumatra. The study employs a quantitative method with an associative approach. The population consists of 43 employees from the Faculty of Economics and Business, Islamic University of North Sumatra. The results indicate that work discipline and competence partially have a positive and significant effect on job satisfaction, whereas workload does not have a significant partial effect. Furthermore, work discipline, workload, and competence simultaneously have a significant effect on job satisfaction, with a calculated F-value of 10.845 and a significance value of 0.000. The Adjusted R-Square value is 0.413, indicating that work discipline, workload, and competence explain 41.3% of the variation in job satisfaction, while the remaining 58.7% is influenced by other factors not examined in this study.*

Copyright © 2026, The Author(s).
This is an open access article under the CC–BY-SA license

How to cite: Khairani, K., & Roni, S. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *5*(10), 5249–5259. https://doi.org/10.55681/sentri.v5i10.7359

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah yang berisi sekelompok individu yang bekerja sama secara terstruktur guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam organisasi terdapat pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang yang jelas sehingga setiap anggota mampu menjalankan perannya secara efektif dan efisien. Organisasi tidak hanya berada dalam lingkup bisnis, tapi juga mencakup instansi pemerintahan, lembaga pendidikan ataupun berbagai organisasi sosial lainnya. Keberadaan organisasi menjadi sangat penting karena mampu mengoordinasikan berbagai aktivitas dan sumber daya agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam organisasi karena berfungsi sebagai penggerak utama seluruh kegiatan yang berlangsung. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai perencana dan pengendali dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Dengan pengelolaan yang tepat, sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi yang akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan individu dalam organisasi yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan untuk mencapai

tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen ini berfokus pada upaya mengoptimalkan potensi pegawai melalui kegiatan seperti rekrutmen, pelatihan dan penilaian kinerja. Dengan pengelolaan yang baik, sebuah organisasi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu mendukung peningkatan kinerja serta kepuasan kerja.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang berperan dalam menyelenggarakan kegiatan akademik sekaligus memberikan layanan administrasi kepada mahasiswa dan seluruh aktivitas akademika. Fakultas ini sangat bergantung pada kontribusi pegawai dalam mendukung kelancaran berbagai kegiatan operasional, baik yang bersifat akademik maupun non-akademik. Pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional serta mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan. Oleh karena itu, kondisi kerja yang dialami pegawai menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, terutama yang berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana seseorang merasa nyaman, puas, dan kebutuhannya terpenuhi dalam bekerja, baik dari aspek lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri ataupun kompensasi yang diterima. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih maksimal, meningkatkan loyalitas pegawai, dan menghasilkan kinerja yang baik. Namun sebaliknya, jika kepuasan kerja pegawai rendah, dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu menjadi perhatian utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (paparang et al, 2020).

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Jepry & Mardika, 2020). Berdasarkan data yang diperoleh, tercatat 453 kasus izin dan total keterlambatan sebesar 935 selama periode pengamatan. Prasurvei juga menunjukkan bahwa 63,3% responden belum selalu hadir tepat waktu dan 60% belum sepenuhnya mengikuti standar kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Suwandi dan Gracia Sutanti (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain disiplin kerja, beban kerja juga perlu diperhatikan karena berkaitan dengan jumlah tugas dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (Rohman & Ichsan, 2021). Hasil prasurvei menunjukkan bahwa 53,3% responden mengalami kesulitan menghadapi tekanan pekerjaan, sedangkan 60% menilai waktu kerja yang tersedia belum cukup untuk menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pengelolaan beban kerja yang seimbang agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan memenuhi tuntutan pekerjaan. Temuan ini relevan dengan penelitian Sucipta Wijaya dan Nana Sutisna (2025) mengenai hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Faktor lainnya adalah kompetensi, yaitu kemampuan pegawai yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan (Nurjaya et al., 2021). Berdasarkan hasil wawancara dan prasurvei, 56,6% responden menilai

pengetahuan yang dimiliki belum sepenuhnya mendukung pekerjaan, sedangkan 53,3% menyatakan keterampilannya belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi, khususnya dalam penguasaan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan. Penelitian Rialdy, Irwan, dan Willy (2025) juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi merupakan faktor penting yang perlu dikaji dalam kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai. Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah banyak mengkaji variabel-variabel ini, kajian spesifik yang berfokus pada lingkungan institusi pendidikan tinggi—khususnya di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara—masih memerlukan pendalaman empiris. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya mengisi celah akademis, tetapi juga menawarkan kontribusi dan kebaruan (novelty) praktis yang dapat dimanfaatkan langsung oleh pimpinan fakultas sebagai bahan evaluasi manajemen internal dalam merumuskan kebijakan strategis guna meningkatkan disiplin, menata beban kerja secara proporsional, mengembangkan kompetensi, dan mendongkrak kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, Jalan Sisingamangaraja, Teladan, Medan. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder yang bersumber dari buku, jurnal, dan dokumen pendukung yang relevan.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 43 pegawai dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui prasurvei, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

Variabel penelitian terdiri atas disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), dan kompetensi (X3) sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja, kewaspadaan, serta etika kerja. Beban kerja diukur berdasarkan target, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sedangkan kepuasan kerja diukur melalui aspek pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel disiplin kerja, beban kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja dinyatakan valid. Seluruh variabel juga memenuhi kriteria reliabilitas, dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,636 untuk disiplin kerja, 0,786 untuk beban kerja, 0,623 untuk kompetensi, dan 0,640 untuk kepuasan kerja.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian

hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot dan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap kepuasan kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI ASUMSI KLASIK

1.1 Uji Normalitas

Tabel 1.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58722806
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.081
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 nilai signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

1.2 Uji Multikolonearitas

Tabel 1.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	X1	.929	1.076
	X2	.942	1.061
	X3	.985	1.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompetensi (X3) memiliki nilai *tolerance* >0,10 dan VIF < 10, maka penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

1.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 1.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.005	1.898		.530	.599
	X1	-.031	.081	-.062	-.379	.707
	X2	.082	.079	.169	1.038	.306
	X3	.005	.075	.011	.071	.944

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompetensi (X3) memiliki nilai signifikansi (sig) >0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

1.4 Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

$$Y = a + \beta\ 1\ X1 + \beta\ 2\ X2 + \beta\ 3\ X3 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja Pegawai
A : Konstanta
β 1 β 2 β 3 : Koefisien regresi variabel
X1 : Disiplin Kerja
X2 : Beban Kerja
X3 : Kompetensi
e : Tingkat Kesalahan (*error)*

Tabel 1.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.851	2.909		.293	.771
	Disiplin	.414	.124	.411	3.353	.002
	Beban Kerja	.084	.122	.084	.690	.495
	Kompetensi	.449	.115	.465	3.903	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data diolah SPSS 26

Persamaan regresi dari nilai – nilai diatas adalah : Y = 0.851 + 0.414 (X1) + 0.084 (X2) + 0.449 (X3) + e. Hal ini menujukan yaitu konstanta sebesar 0,851 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi dianggap konstan, nilai kepuasan kerja sebesar 0,851. Disiplin kerja memiliki koefisien sebesar 0,414 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Beban kerja memiliki koefisien sebesar 0,084, sedangkan kompetensi memiliki koefisien sebesar 0,449. Berdasarkan hasil

tersebut, kompetensi memiliki nilai koefisien paling besar dibandingkan disiplin kerja dan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dalam hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai.

UJI HIPOTESIS

1.5 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji parsial (Uji-t).

Tabel 1.5 Hasil Uji Signifikan Parsial Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.851	2.909		.293	.771
	X1	.414	.124	.411	3.353	.002
	X2	.084	.122	.084	.690	.495
	X3	.449	.115	.465	3.903	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka

Df = n-k = 43 - 4 = 39

n = 43 (sampel) t tabel : 1,685

k = (variabel)

a = 5% (0,05)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai t hitungan besar 0,690 dan signifikansi 0,495>0,05. Meskipun secara deskriptif responden menilai kecukupan waktu kerja cukup baik, tidak signifikannya variabel ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya beban kerja di lingkungan FEB UISU tidak serta-merta menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan pembagian tugas dan penugasan kerja di lingkungan fakultas telah diatur secara cukup proporsional oleh manajemen, sehingga pegawai telah terbiasa beradaptasi dengan ritme pekerjaan rutin maupun administratif. Dengan adanya mekanisme pembagian tugas yang merata dan penyesuaian diri (faktor adaptasi pegawai), tekanan beban kerja dapat dikelola dengan baik dan tidak menjadi faktor utama yang mengganggu kenyamanan kerja pegawai. Temuan ini didukung oleh penelitian Rizka et al. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik tidak selalu berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

1.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Berikut adalah tabel SPSS dari uji F.

Tabel 1.6 Hasil Uji Signifikan Simultan Uji f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.537	3	78.179	10.845	.000[b]
	Residual	281.137	39	7.209		

Total	515.674	42			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka :
df1 = 4
df2 = n – k = 43 – 4 = 39
f tabel = 2, 85

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah displin kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Uji ini menggunakan tingkat kepercayaan sekitar 95% atau taraf signifikan 5% (α = 0.05). berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 10.845 > f tabel dengan nilai signifikansi 0.000. karena nilai signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama – sama) terhadap kepuasan kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

1.7 Uji Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas, serta mengetahui kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam suatu persentase.

Tabel 1.7 Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674[a]	.455	.413	2.685

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dilihat pada nilai *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 42,3% yang artinya bahwa disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompetensi (X3) memiliki pengaruh terhadap variabek kepuasan kerja (Y) pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, sedangkan sisa dari 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

PEMBAHASAN

1.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,353 dan signifikansi 0,002 < 0,05. Penilaian responden menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap etika kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,20, sedangkan ketepatan waktu kehadiran memperoleh nilai terendah sebesar 2,65. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai dalam mematuhi etika kerja sudah cukup baik, tetapi kedisiplinan dalam memenuhi jam kerja masih perlu ditingkatkan. Penerapan aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mendukung kepuasan pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sabirin dan Ilham (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

1.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 0,690 dan signifikansi 0,495 > 0,05. Penilaian responden menunjukkan bahwa kecukupan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,25, sedangkan kemampuan memenuhi standar pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan memperoleh nilai terendah sebesar 3,18. Hasil tersebut menunjukkan bahwa waktu kerja yang tersedia dinilai cukup membantu penyelesaian tugas, meskipun kemampuan memenuhi standar dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan masih perlu diperhatikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja belum terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Rizka, Jajuk, dan Epsilandari (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

1.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,903 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Sikap profesional dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,20, sedangkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab memperoleh nilai terendah sebesar 3,11. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai telah menunjukkan sikap profesional dalam bekerja, tetapi pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab masih perlu ditingkatkan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang memadai dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yuhmi (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 10,845 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Pada variabel kepuasan kerja, hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,27, sedangkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan memperoleh nilai terendah sebesar 3,11. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antarpegawai menjadi aspek kepuasan kerja yang relatif baik, tetapi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Disiplin mendukung keteraturan dalam bekerja, sedangkan kompetensi membantu pegawai melaksanakan tugas sesuai kemampuan dan tanggung jawabnya. Meskipun beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, ketiga variabel secara simultan tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,455 menunjukkan bahwa 45,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 54,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,353 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, sedangkan kompetensi memperoleh nilai t hitung sebesar 3,903 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik serta peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional pegawai dapat mendukung kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,690 dan signifikansi 0,495 > 0,05.

Secara simultan, disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai F Hitung sebesar 10,845 dan signifikansi 0,000<0,05. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,413, yang berarti ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 41,3% variasi kepuasan kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, sedangkan 58,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja pegawai perlu didukung oleh penerapan disiplin kerja yang konsisten dan pengembangan kompetensi, dengan tetap memperhatikan beban kerja sebagai bagian dari pengelolaan pegawai secara menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

Aditama, R.A. 2020. Pengantar Manajemen. Malang: AE Publishing.

Budiasa, I Komang. 2021. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto Selatan: CV Pena Persada.

Edison Emron, Anwar Yohny, I. K. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-1). Alfabeta.

Khaeruman, dkk. 2021. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. CV. AA Rizky

Machfudz. (2022). Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. Pustaka Ilmu.

Mangkunegara, A.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Ke-1). PT Remaja Rosdakarya.

Ridwan, Sya'rani *et al*. 2023. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Hei Publishing Indonesia.

Robbins, Stephen. P. 2020. Perilaku Organisasi. Jakarta; Gramedia.

Roni, Shofyan, dkk. (2025). Manajemen SDM Modern: Tantangan dan Inovasi. PT Bukuloka Literasi Bangsa.

Sugiyono. (2022). Metode Penelian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (29thed.). ALFABETA.

Syafrida, Hafni Sahir. 2021. Metodologi Penelitian. KBM Indonesia.

Widiana, Muslichah Erma. 2020. Buku Ajar Pengantar Manajemen. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.

Wibowo. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (edisi Ke-I). Pustaka Pelajar

Jurnal :

Ananda Fitriani Dewi & Yogi Pratama Windi (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Rekso Nasional Food (Mc Donald's Cabang Marelan). Jurnal Widya. 5(2), 1152-1165.

Andi, A.R., & Dinsar, A. (2024). Dimensi disiplin kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja. Jurnal Administrasi dan Manajemen. 14(2).

Anwar, A., Widyaningrum, M. E., & Haryono. (2025). Pengaruh Kompetensi, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Indonesian Journal of Management Science, 4(2), 159-166.

Cindy, Fatika Sari. (2023). Kompetensi Individu. Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa. 1(4), 201-214.

Diah. Pranitasari., Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 18(1).

Dini. Riani. (2023). Kompetensi Karyawan: Analisis Pengetahuan, Keterampilan, Nilai, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi dan Motif. Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi. 8(1), 258-279.

Eni Mahawati.dkk. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.

G.A. Sumerdana., K.K Heryanda. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Samabayu Mandala. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 3(2). 127-135.

Hajiali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. Tata Kelola, 8(1), 92-104.

Jepry & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 8(1). 1977-1987.

Juliati, F. (2021). The influence of organization cultre, work ethos and work discipline on employee performance. Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis.

Jumardi. Budiman., Steven. (2021).Pengaruh Disiplin Kerja dan Mot[illegible] terhadap Kepuasan Kerja (Survei pada Pegawai Kantor Kecamatan Sun[illegible]aya Kab. Kubu Raya). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. 5(1), 79-85.

Marulam, Damanik., Djatmiko Noviantoro., Sari Sakarina. (2025). *The influence of work discipline and competence on job satisfaction and its impact on the performance of employees of the radio frequency spectrum monitoring center class I Palembang.* Internasional Journal of Management and Business Economics. 4(1), 28-35.

Nainggolan, N. T., Lie, D., & Br Silitonga, D. N (20221). Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST*: *Iurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1), 95-103.

Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan teknologi terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Kantor Kepala Desa di Kabupaten Gunung Kidul, Yogyakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(3), 332-346.

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Productivity, 2(2), 119 – 123.

Republik Indonesia.2003. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.

Rialdy. Novien. Irwan Syari Tanjung. Willy Yusnandar. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja RS Martha Friska. Jurnal I Bisnis. 14(1), 519-528.

Rizka, D.A., Jajuk Herawati., & Epsilandari Sepytarini (2022). Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC. *RESLAJ*. 4(5), 1127-1144.

Rohmah, Siti Sanidatur. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. Journal of Business and Innovation Managemenent, 2(2), 147-162.

Sabirin., & Ilham. (2020). Disiplin kerja, pengalaman kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis,* 21(2), 123 – 135.

Selvi. Ariesni., Lise Asnur. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora. 5(3), 363-369.

Sitorus, T. H.,Harlyn, L. S. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. Journal of Management and Business. 5(2), 1182-1194.

Sri, Rahayu., Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 6(1), 370-386.

Sucipto Wijaya, Nana Sutisna. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Komite Organisasi sebagai Pemedasi. *eCo-Buss: Economics and Business*, 8(2), 1335-1351.

Utami, H. N., Arik Prasetya. (2020). Analisis Beban Kerja sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Pegawai. Jurnal Bisnis dan Manajemen. 7(2), 95-105.