

Pengaruh Ketidakpastian Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Suku Dinas Perpustakaan Kearsipan Jakarta Barat

Gina Hoerun Nisa ¹, Darkiman Ruminta ², Dudi Duta Akbar ³

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2,3}
Kemanggisan, Jakarta Barat

Email: ginakhrmsaaa6@gmail.com¹, darkiman.dnk@bsi.ac.id², dudi.ddb@bsi.ac.id³

Submit: 22-10-2025	Revisi: 11-11-2025	Terima 11-11-2025	Terbit Online: 17-11-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak – Perubahan sistem pelayanan publik di era digital yang menuntut efisiensi, dan kualitas layanan yang semakin tinggi, mendorong Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Jakarta Barat sebagai instansi strategis dalam pembangunan masyarakat berbasis literasi untuk menghadapi tantangan ketidakpastian kerja dan tingginya beban kerja pegawai yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal untuk menguji pengaruh ketidakpastian kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Jakarta Barat, dengan sampel *purposive sampling* sebanyak 35 orang, data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, lalu dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Ketidakpastian kerja dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja pegawai, dengan nilai t hitung masing-masing 5,373 dan 4,526, F hitung 214,600, signifikansi < 0,001, serta R Square sebesar 0,931 yang menunjukkan bahwa 93,1% variasi motivasi kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: Ketidakpastian Kerja, Beban Kerja, Motivasi Pegawai.

ABSTRACT

Abstracts - The transformation of public service systems in the digital era, which demands greater efficiency, effectiveness, and service quality, has driven the West Jakarta Sub-Department of Library and Archives as a strategic institution in building a literacy-based society to face the challenges of job uncertainty and high workload that impact employee motivation. This study employs a quantitative approach with a causal associative design to examine the effect of job uncertainty and workload on employee motivation at the West Jakarta Sub-Department of Library and Archives. Using purposive sampling, 35 respondents were selected as the sample. Data were collected through questionnaires and interviews, then analyzed using multiple linear regression with validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses assisted by SPSS version 26. The results indicate that job uncertainty and workload have a significant effect, both partially and simultaneously, on employee motivation, with t-values of 5.373 and 4.526, an F-value of 214.600, significance level < 0.001, and an R Square value of 0.931, showing that 93.1% of the variation in employee motivation is explained by these two variables.

Keywords: Job Insecurity, Workload, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Perubahan sistem pelayanan publik di era digital menuntut peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas layanan. Transformasi birokrasi berbasis teknologi informasi mendorong instansi pemerintah untuk lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Jakarta Barat memiliki peran strategis dalam membangun masyarakat berbasis literasi melalui

pengelolaan perpustakaan, arsip daerah, serta pengembangan budaya baca masyarakat.

Namun, sebagai organisasi publik, instansi ini menghadapi tantangan internal berupa ketidakpastian kerja dan tingginya beban kerja pegawai. Ketidakpastian kerja menggambarkan kondisi ketika pegawai merasa tidak jelas terhadap status pekerjaan dan jenjang kariernya, yang dapat menimbulkan stres dan menurunkan motivasi. Di sisi lain, beban kerja yang tinggi akibat peningkatan jumlah unit layanan dari 132 menjadi 215 perpustakaan tanpa diimbangi

penambahan pegawai, ini dapat menyebabkan penumpukan tugas dan tekanan operasional yang signifikan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai (Andarini et al., 2024; Miftahul Ilmi & Perwitasari, 2023; Setiawan et al., 2022). Tekanan kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan stres, kelelahan mental, serta penurunan produktivitas. Sebaliknya, motivasi kerja yang baik dapat menjadi faktor penyeimbang terhadap tekanan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai (Sitorus et al., 2025).

Ketidakpastian kerja dapat terjadi sebagai dampak dari perkembangan teknologi dan perubahan global yang cepat, yang menyebabkan ketidakstabilan dalam struktur organisasi dan mengganggu kepastian kerja pegawai” (Lubis & Soegiarto, 2023). Hal ini diperkuat oleh pandangan bahwa “ketidakpastian kerja merupakan faktor psikologis yang dapat menimbulkan rasa tidak aman dan cemas terhadap keberlangsungan hubungan kerja, serta berdampak pada peningkatan keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*)” (Razikin et al., 2023).

Ketidakpastian kerja sebagai variabel dalam psikologi organisasi memiliki beberapa dimensi utama yang merepresentasikan kondisi ketidakjelasan serta rasa tidak aman yang dirasakan pegawai terhadap kelangsungan hubungan kerja. Berdasarkan penelitian Julianti et al., 2024

1. Ketidakjelasan status kerja
2. Ketidakpastian masa depan karier
3. Ketidakpastian kompensasi (gaji, tunjangan)
4. Kekhawatiran terhadap pemutusan hubungan kerja
5. Minimnya informasi dan komunikasi dari atasan

Masing-masing mencerminkan aspek penting dari ketidakpastian yang dirasakan oleh pegawai dalam konteks hubungan kerja. Pemahaman atas ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana rasa tidak aman terhadap pekerjaan dapat memengaruhi stabilitas emosi dan perilaku kerja pegawai, khususnya di lingkungan organisasi publik.

Dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, beban kerja memiliki karakteristik tersendiri karena berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat yang menuntut kecepatan, ketelitian, dan ketepatan. “Ketidakseimbangan beban kerja dapat menyebabkan layanan publik tidak optimal, yang pada akhirnya berdampak terhadap persepsi negatif masyarakat terhadap instansi pemerintah” (Az’zahra Machzunah et al., 2025).

Beban kerja merupakan variabel yang sangat berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologis pegawai. Variabel ini tidak hanya menyangkut kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas, waktu, serta tingkat kesulitan tugas yang diberikan. Berdasarkan penelitian Purba et al., 2022.

Indikator:

1. Jumlah tugas yang melebihi waktu kerja
2. Kebutuhan untuk lembur atau menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja
3. Tuntutan mental dan konsentrasi tinggi
4. Rasa kelelahan saat bekerja
5. Beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan atau peran

Keseluruhan menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga menyangkut kualitas, tekanan psikologis, dan kecocokan antara tuntutan kerja dengan kompetensi individu. Identifikasi ini diperlukan untuk mengukur sejauh mana beban kerja berdampak terhadap efektivitas, efisiensi, dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

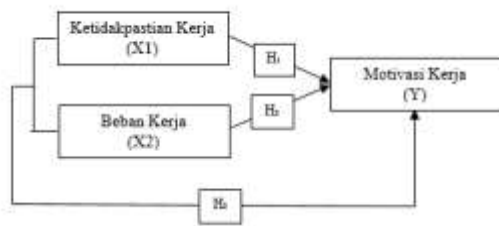
Motivasi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai jika dikombinasikan dengan kompensasi dan manajemen beban kerja yang efektif (Wulandari & Supiyadi, 2024). Motivasi kerja juga ditemukan memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai hingga sebesar 51,8%, terutama ketika dimediasi oleh kepuasan kerja (Purba et al., 2022). Temuan ini diperkuat oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan beban kerja dalam menciptakan hasil kerja optimal (Devianes & Adi, 2022).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan optimal. Variabel ini juga mencerminkan aspek psikologis pegawai dalam bekerja. Berdasarkan penelitian Devianes & Adi, 2022 Indikator:

1. Antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Keinginan untuk mencapai target dan prestasi
3. Komitmen terhadap organisasi
4. Kepuasan terhadap pengakuan dan penghargaan
5. Dorongan untuk berkembang secara pribadi dan profesional

Motivasi kerja dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam antusiasme dan semangat kerja, keinginan untuk berprestasi, komitmen terhadap organisasi, kepuasan terhadap pengakuan dan apresiasi, serta dorongan untuk berkembang. Merepresentasikan faktor-faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran disusun untuk menjelaskan bagaimana ketidakpastian kerja dan beban kerja diduga memengaruhi motivasi kerja pegawai, khususnya di lingkungan Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Administrasi Jakarta Barat.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penjelasan Diagram:

1. Ketidakpastian Kerja (X1) → diprediksi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)
2. Beban Kerja (X2) → diprediksi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)
3. Hubungan kedua variabel bebas (X1 dan X2) dianalisis secara simultan dan parsial terhadap variabel terikat (Y)

Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H_0 Ketidakpastian kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Administrasi Jakarta Barat.
- H_1 Ketidakpastian kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Administrasi Jakarta Barat.
- H_0 Beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Administrasi Jakarta Barat.
- H_2 Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Administrasi Jakarta Barat.
- H_0 Ketidakpastian kerja dan Beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Administrasi Jakarta Barat.
- H_3 Ketidakpastian kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Administrasi Jakarta Barat.

Dengan melakukan kajian terhadap dua variabel independen yaitu ketidakpastian kerja dan beban kerja, serta satu variabel dependen yaitu motivasi kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini akan memperkuat pemahaman mengenai hubungan antar variabel tersebut dalam konteks organisasi publik. Secara praktis, temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan manajemen kepegawaian yang lebih adil, transparan, dan mendukung semangat kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh

Ketidakpastian Kerja dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Administrasi Jakarta Barat".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Instansi Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara objektif dengan menganalisis data berupa angka. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Administrasi Jakarta Barat berjumlah 35 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan pendekatan sampel *Purposive sampling*. *Purposive sampling* digunakan karena pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh sedangkan data sekunder diperoleh melalui penelusuran dan telah pustaka dari berbagai jurnal ilmiah, buku referensi, serta dokumen-dokumen yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa item dalam kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur terhadap variabel ketidakpastian kerja, beban kerja, dan motivasi kerja. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Pernyataan dianggap valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α). Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner saling berkorelasi secara konsisten dalam mengukur satu variabel tertentu.

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* melalui bantuan SPSS. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) lebih besar dari 0.05. berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0.05, sehingga data dalam penelitian ini dinyatakan berdiskusi normal.

Menurut Ghozali dalam (Saksono, 2019) yaitu, "uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terdapat kolerasi antara variabel independen (bebas)" Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Menurut Pratisto dalam (Saksono, 2019) yaitu, "uji heteroskedastisitas terjadi pada perubahan situasi model regresi yang tidak tergambarkan" Heteroskedastisitas adalah kondisi ketika varians residual tidak konstan di seluruh nilai variabel independen.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *scatterplot*, yaitu dengan memetakan nilai *Regression Standardized Predicted value* melalui SPSS.

Berdasarkan hasil *scatterplot*, tampak bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu (seperti mengerucut atau melebar), dan tersebar baik di atas maupun di bawah sumbu horizontal.

Menurut Ghozali “analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel” (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh ketidakpastian kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y). Model persamaan regresinya ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dalam penelitian ini, multikolinearitas diuji melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Dalam regresi linear berganda, nilai R^2 dihasilkan langsung melalui output perangkat lunak statistik, seperti SPSS, tanpa perlu dihitung manual. “Interpretasi terhadap R^2 biasanya dinyatakan dalam bentuk persentase, misalnya $R^2 = 0,80$ berarti 80% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model” (Setiawan, 2023).

Selain R^2 , nilai *Adjusted R Square* juga digunakan untuk mengoreksi bias yang mungkin terjadi akibat jumlah variabel independen dalam model. Nilai ini memberikan estimasi yang lebih akurat, terutama jika model mengandung lebih dari satu variabel bebas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari total 35 responden, sebanyak 28 orang (80%) merupakan laki-laki dan 7 orang (20%) merupakan Perempuan, sebagian besar berada pada kelompok usia di atas 40 tahun sebanyak 18 orang (51,4%). Kelompok usia 31–40 tahun menyumbang 9 orang (25,7%), disusul oleh kelompok usia 26–30 tahun sebanyak 6 orang (17,1%), dan kelompok usia 20–25 tahun hanya terdiri dari 2 orang (5,7%). Berbagai uji dilakukan untuk menguji hipotesis awal dalam penelitian ini.

Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui data penelitian apakah valid dan reliabel, maka dilakukan uji kualitas data.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Rhitung Ketidakpastian Kerja	Rhitung Beban Kerja	Rhitung Motivasi Kerja	R tabel	Ket.
1	0.857	0.901	0.885	0.334	Valid
2	0.808	0.805	0.962		
3	0.785	0.436	0.956		

4	0.635	0.913	0.968
5	0.699	0.720	0.947
6	0.887	0.789	0.966
7	0.838	0.897	0.905
8	0.719	0.819	0.885
9	0.940	0.874	0.963
10	0.896	0.957	0.947

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 1, semua perhitungan rhitung > rtabel. Oleh karena itu pernyataan dari semua variabel dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Rel	Ket.
Ketidakpastian Kerja	0.939	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0.940		
Motivasi Kerja	0.985		

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari 3 variabel > 0,06. Dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner Ketidakpastian Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk pengujian pembuktian ketepatan estimasi dalam persamaan regresi berganda.

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		35
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.82691126
Most Extreme	Absolute	.102
Differences	Positive	.085
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dari hasil tabel Uji Normalitas pada One Sample Kolmogorov Smirnov Test di atas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-Tailed) sebesar 0,200 > 0,05 dimana angka signifikannya > 0,05. Maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

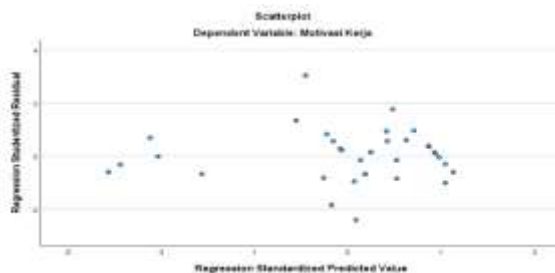
1	Ketidakpastian Kerja	.215	4.643
	Beban Kerja	.215	4.643

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dari hasil Uji Multikolinearitas diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Ketidakpastian Kerja dan Beban Kerja sama-sama sebesar 0,215, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing sebesar 4,643. Nilai Tolerance yang berada di atas batas minimum 0,10 dan nilai VIF yang masih di bawah ambang batas umum 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas serius antara kedua variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (Peneliti, 2025)

Dalam gambar yang dilampirkan, penyebaran titik-titik residual terlihat cukup acak dan tidak membentuk pola kerucut, kupu-kupu, atau pola lainnya yang mengindikasikan adanya heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini kemungkinan besar bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a	
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-3.235	2.146
	Ketidakpastian Kerja	.609	.113
	Beban Kerja	.521	.115

Sumber: (Peneliti, 2025)

$$Y = -3,235 + 0,609X_1 + 0,521X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a (konstanta) = -3,235 artinya jika Ketidakpastian Kerja dan Beban Kerja bernilai nol, maka Motivasi Kerja diperkirakan bernilai negatif yaitu -3,235 (secara teoritis, ini tidak realistis secara praktis, namun menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 sangat berkontribusi).

- b₁ (Ketidakpastian Kerja) = 0,609 artinya setiap peningkatan 1 satuan pada Ketidakpastian Kerja akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,609 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- b₂ (Beban Kerja) = 0,521 artinya setiap peningkatan 1 satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,521 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 7. Uji T

		Coefficients ^a	
Model		B	Std. Error
		1	(Constant)
	Ketidakpastian Kerja	.609	.113
	Beban Kerja	.521	.115

Sumber: (Peneliti, 2025)

melihat nilai signifikansi (Sig.), uji t juga dapat dianalisis melalui perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel. Dengan jumlah sampel (n) = 35 dan jumlah variabel bebas (k) = 2, maka derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$. Berdasarkan tabel distribusi t pada taraf signifikansi 5% (0,05) dua sisi, nilai t tabel $\approx 2,036$. Untuk Ketidakpastian Kerja, nilai t hitung = $5,373 > 2,036$, dan untuk Beban Kerja, t hitung = $4,526 > 2,036$. Karena nilai t hitung dari kedua variabel lebih besar daripada t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Ketidakpastian Kerja dan Beban Kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja. Jadi, baik berdasarkan nilai Sig, maupun t hitung, kedua variabel tersebut terbukti signifikan.

2. Uji F

Uji F berfungsi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen dapat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	214.600	<,001 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: (Peneliti, 2025)

Pada output tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 214.600 dengan nilai Signifikansi (Sig.) < 0,001. Karena nilai Sig. jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan, artinya secara simultan kedua variabel independen tersebut berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.926	2.91391

Sumber: (Peneliti, 2025)

Tabel Model Summary menunjukkan hasil analisis regresi berganda yang menggambarkan seberapa besar variabel independen yaitu Beban Kerja dan Ketidakpastian Kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Motivasi Kerja. Nilai R sebesar 0,965 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Sementara itu, nilai R Square (R^2) sebesar 0,931 mengindikasikan bahwa sebesar 93,1% variasi dalam Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Beban Kerja dan Ketidakpastian Kerja dalam model ini, sedangkan sisanya sebesar 6,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,926 juga menguatkan bahwa model ini tetap memiliki tingkat keakuratan tinggi meskipun telah dikoreksi dengan jumlah variabel prediktor. Adapun nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,91391 menunjukkan rata-rata kesalahan prediksi model, yang tergolong rendah dan menandakan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik.

1. Pengaruh Ketidakpastian Kerja Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja

Uji t dalam regresi linear berganda digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil output regresi, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Ketidakpastian Kerja adalah $< 0,001$, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, Ketidakpastian Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Suku Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Administrasi Jakarta Barat. Selain itu, nilai t hitung sebesar 5,373 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,036, sehingga secara uji t juga memperkuat bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya, semakin rendah tingkat ketidakpastian kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang mereka miliki.

Lebih lanjut, hasil analisis frekuensi dari variabel Ketidakpastian Kerja (X_1) mendukung temuan tersebut. Sebagian besar pernyataan memperoleh nilai rata-rata di atas 4, seperti pernyataan X106 (4,26), X101 (4,17), dan X109 (4,09). Ini mengindikasikan bahwa responden merasa memiliki pemahaman yang baik mengenai kebijakan kenaikan gaji, status kepegawaian, dan komunikasi dari atasan, yang mencerminkan persepsi rendah terhadap ketidakpastian kerja. Dengan informasi yang transparan dan komunikasi yang efektif, pegawai merasa lebih yakin akan posisi mereka di organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja. Namun, beberapa pernyataan seperti X104 (3,66) dan X108 (3,63) menunjukkan bahwa masih terdapat keraguan dalam hal pengembangan karier dan stabilitas posisi kerja di masa depan.

2. Pengaruh Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada regresi berganda, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Beban Kerja sebesar $< 0,001$, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 4,526 juga lebih besar dari t tabel sebesar 2,036, sehingga memperkuat kesimpulan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Artinya, setiap perubahan pada tingkat beban kerja pegawai akan diikuti oleh perubahan yang berarti dalam tingkat motivasi kerja mereka. Dengan kata lain, jika beban kerja dirasakan sesuai dan proporsional, maka motivasi kerja cenderung meningkat.

Distribusi frekuensi terhadap sepuluh pernyataan beban kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif, dengan nilai rata-rata berkisar antara 3,60 hingga 4,00. Pernyataan dengan nilai tertinggi (4,00) mengindikasikan bahwa pegawai merasa istirahat tidak terganggu dan masih memiliki energi dalam menyelesaikan pekerjaan, yang berarti beban kerja yang mereka hadapi masih dalam batas kemampuan. Sebaliknya, nilai terendah (3,60) terkait pernyataan mengenai kerja di luar jam kerja hanya jika diperlukan, menunjukkan bahwa sebagian pegawai mungkin merasa masih terbebani oleh pekerjaan yang melewati jam kantor. Temuan ini mencerminkan bahwa meskipun beban kerja tergolong cukup tinggi, namun sebagian besar pegawai masih mampu mengelolanya dengan baik dan tidak merasa terbebani secara berlebihan.

3. Pengaruh ketidakpastian kerja dan beban kerja secara simultan terhadap motivasi kerja

Hasil Uji F dalam tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Ketidakpastian Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Nilai F hitung sebesar 214,600 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang sangat kuat secara bersama-sama. Ketika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,29 pada taraf signifikansi 5%, F hitung jauh lebih besar, sehingga hipotesis nol ditolak. Artinya, model regresi layak digunakan dan dapat menjelaskan hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi beban kerja yang dirasakan serta persepsi terhadap kepastian atau ketidakpastian status kerja mereka.

Analisis frekuensi jawaban terhadap indikator motivasi kerja menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat motivasi yang relatif tinggi. Nilai rata-rata dari 10 indikator berada pada kisaran 3,77 hingga 4,17, yang berarti sebagian besar responden menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Nilai tertinggi (4,17) berasal dari pernyataan "Saya merasa antusias dalam menjalankan tugas-tugas

pekerjaan setiap hari”, mencerminkan bahwa antusiasme kerja merupakan aspek motivasi yang dominan. Sedangkan nilai terendah (3,77) terkait dorongan mencapai target, yang walaupun paling rendah, tetap mencerminkan motivasi positif. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, para pegawai merasa termotivasi, menikmati pekerjaannya, serta memiliki semangat untuk berkembang dan memberikan kontribusi optimal.

Nilai R Square sebesar 0,931 pada tabel Model Summary menegaskan bahwa 93,1% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan ketidakpastian kerja, sedangkan sisanya hanya 6,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Ini merupakan angka yang sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa kombinasi dua variabel independen tersebut merupakan prediktor yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi motivasi kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,926 juga menguatkan stabilitas model, artinya hasil ini tetap valid meskipun mempertimbangkan jumlah variabel prediktor. Standar error yang rendah (2,91391) menambah keyakinan bahwa model ini mampu melakukan estimasi dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat diandalkan untuk prediksi dan pengambilan kebijakan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas pada sub bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ketidakpastian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja secara parsial, dengan nilai t hitung sebesar $5,373 > t$ tabel $2,036$ dan nilai signifikansi $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa memiliki kepastian kerja cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.
2. Beban Kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja, dengan t hitung sebesar $4,526 > t$ tabel $2,036$ dan nilai signifikansi $< 0,001$. Ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.
3. Secara simultan, Ketidakpastian Kerja dan Beban Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan F hitung sebesar $214,600 > F$ tabel $3,29$ dan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai R Square sebesar 0,931 menunjukkan bahwa 93,1% variasi motivasi kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya 6,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran yang akan disampaikan pada riset ini adalah:

1. Meningkatkan kejelasan informasi dan komunikasi internal, terutama terkait status kepegawaian, kebijakan kenaikan gaji, dan jenjang karier. Hasil frekuensi menunjukkan nilai

rata-rata tinggi seperti pada pernyataan X106 (rata-rata 4,26) dan X101 (rata-rata 4,17), namun aspek pengembangan karier (X104 = 3,66) masih perlu ditingkatkan.

2. Menyeimbangkan beban kerja pegawai dengan evaluasi berkala. Rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang beban kerja berada di kisaran 3,60 hingga 4,00, artinya sebagian besar merasa beban kerja cukup wajar. Namun, pernyataan tentang bekerja di luar jam kerja (rata-rata 3,60) perlu diperhatikan agar tidak menurunkan motivasi
3. Meningkatkan motivasi kerja dengan cara membuat program penghargaan dan pelatihan, mengingat motivasi kerja tertinggi muncul pada aspek antusiasme kerja (rata-rata 4,17) dan pengembangan diri (4,06). Hal ini dapat memperkuat komitmen dan loyalitas pegawai terhadap instansi.

REFERENSI

- Andarini, D., Anggraini, R., Idris, H., Rahmah, S. A., Masyarakat, F. K., Sriwijaya, U., Iilir, O., & Selatan, S. (2024). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai : literature review I N F O A R T I K E L A B S T R A K Article history. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 67–75.
<https://jurnalkesmas.co.id/index.php/jlkm>
- Awang Bagas Setiawan, K., Septyarini, E., & Herawati, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Bantul
<https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH>. In *JPDSH Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora* (Vol. 1, Issue 7).
<https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH>
- Az'zahra Machzunah, Sumarni Sumarni, & Fitri Widiastuti. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jambi. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 104–114.
<https://doi.org/10.54066/jurma.v3i1.2953>
- Devianes, M. F., & Adi, A. N. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal*

- Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(4), 428–437.
<https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.4.06>
- Dinas Perpustakaan dan Kearsipan DKI Jakarta. (2023). *Mengenal DISPUSIP Profil DISPUSIP DKI Jakarta*.
<https://dispusip.jakarta.go.id/dinas/about/profile>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivaiiate dengan program IBM SPSS 25*.
- Julianti, E., Wahyulina, S., Suprayetno, D., Fauzi, A. S., Sdm, M., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). Indonesian Research Journal on Education Pengaruh Job Insecurity dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan Ritel Modern Generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. In *Indonesian Research Journal on Education* (Vol. 4).
- Lubis, F. M., & Soegiarto, I. (2023). KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI MASA KETIDAKPASTIAN (Studi Kasus: Perusahaan Nasional Oil and Gas di Indonesia). In *Humaniora Dan Kebijakan Publik* (Vol. 5).
- Miftahul Ilmi, H., & Ayu Perwitasari, D. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo* (Vol. 1, Issue 6).
- Purba, H., Sinaga, S., & Sinaga, A. A. (2022). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN NIAS. In *JURNAL PROINTEGRITA* (Vol. 6, Issue 2).
- Razikin, K., Djoko, S., Fakultas, S., & Dan Bisnis, E. (2023). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYA CV. MAKMUR JAYA ABADI*.