

Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

Yogi Rahmat Soleh¹, Suhada², Akila³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yogirsyogirahmats@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, suhadaahmadjid@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, akilaali62@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk melihat bagaimana kepuasan dan beban kerja mempengaruhi kinerja pekerja pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Populasi penelitian ada 70 pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Tujuh puluh responden dijadikan ukuran sampel untuk penelitian ini, yang menggunakan pendekatan sampling jenuh. Kuesioner merupakan alat yang digunakan dalam metode penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang cukup besar antara kinerja pekerja dengan beban kerja $t = 9,247$, ambang signifikansi $0,000 < 0,05$. Fakta bahwa nilai $t >$ nilai t tabel dan ambang signifikansi $< 0,05$ terlihat data tersebut signifikan. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Mengingat nilai signifikansinya adalah $0,000$ dan nilai t adalah $7,347$ lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansinya $> 0,05$, maka hal ini mungkin signifikan. Temuan uji koefisien determinasi menunjukkan R square berjumlah $82,5\%$ atau $0,825$. Walaupun faktor-faktor di luar persamaan regresi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pekerja (Y), namun sebesar $82,5\%$ variasi beban kerja ($X1$) serta kepuasan kerja ($X2$) terhadap kinerja pekerja (Y) dapat dijelaskan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The aim of the research is to see how satisfaction and workload influence the performance of workers at the South Sumatra Province Trade Service. The research population was 70 employees of the South Sumatra Province Trade Service. Seventy respondents served as the sample size for this study, which used a saturated sampling approach. Questionnaires are a tool used in quantitative research methods to collect data. The research results show that there is a fairly large correlation between worker performance and workload ($t = 9.247$, significance threshold $0.000 < 0.05$). The fact that the t value $>$ t table value and the significance threshold < 0.05 shows that the data is significant. Employee productivity is influenced by job satisfaction. Considering that the significance value is 0.000 and the t value is 7.347 which is greater than the t table value and the significance level is $> (0.05)$, then this may be significant. The coefficient of determination test results show that the R square is 82.5% or 0.825 . Although factors outside the regression equation have an influence on worker performance (Y), 82.5% of the variation in workload ($X1$) and job satisfaction ($X2$) on worker performance (Y) can be explained.

Keywords : *Workload, Job Satisfaction, Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Karena persepsi bahwa SDM memainkan peran penting dalam pertumbuhan organisasi, SDM menjadi semakin penting. Akan lebih mudah bagi organisasi dengan sumber daya manusia yang potensial untuk mencapai tujuannya. Kemampuan untuk bersaing dan bertahan bergantung pada sumber daya manusia suatu organisasi. Seni mengelola hubungan secara efektif dan menggunakan sumber daya pribadi seseorang semaksimal mungkin dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah ilmu manajemen SDM. Salah satu jenis aset organisasi yang secara signifikan mempengaruhi seberapa baik sumber daya

organisasi lainnya beroperasi. SDM sangat penting karena mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi.

Salah satu elemen yang harus diperhatikan oleh manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Karena hal ini akan mendorong perkembangan perusahaan, setiap perusahaan mengharapkan personelnya bekerja dengan standar tertinggi. Pekerjaan yang lebih baik akan dihasilkan oleh pekerja yang kinerjanya baik, sedangkan pekerjaan yang lebih buruk akan dihasilkan oleh individu yang kinerjanya buruk. Kinerja karyawan yang lebih tinggi akan menghasilkan hasil bisnis yang lebih besar. Prestasi kerja atau hasil (output) yang dicapai setiap SDM dari waktu ke waktu dalam pelaksanaannya, berdasarkan tugas yang diberikan kepadanya, baik kuantitas maupun kualitasnya, oleh karena itu diartikan sebagai kinerja SDM (Daft, 2018: 35). Hasil pekerjaan atau kinerja seorang karyawan bergantung pada penilaian kinerja, kadang-kadang disebut sebagai penilaian kinerja. Tinjauan kinerja dapat membantu sumber daya manusia suatu organisasi berfungsi lebih efektif di masa depan.

Menurut Haerudin (2016:42), Keadaan emosional yang menyenangkan yang ditimbulkan oleh persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka dikenal sebagai kepuasan kerja. Cara orang mendekati pekerjaannya dan berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja merupakan cerminan dari sikap mereka terhadap pekerjaan tersebut, dan dari sinilah kepuasan kerja berasal. Pada kenyataannya, segala jenis sistem perusahaan sangat menjunjung tinggi kebahagiaan kerja pekerja. Pegawai yang tidak puas tidak akan pernah bertumbuh secara mental dan pada akhirnya akan marah, klaim Handoko dalam Danim (2019:20). Sikap emosional yang menyenangkan yang dapat dicapai dalam pekerjaan melalui pencapaian obyektif, perlakuan yang menyenangkan, penempatan, dan lingkungan kerja yang baik bagi pekerja inilah yang Hariandja (2018:34) definisikan sebagai kepuasan kerja. Beban yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi mempengaruhi kinerja karyawan selain kebahagiaan kerja.

Sebuah fenomena yang menimpa para pekerja di Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. kesadaran akan tempat kerja yang tidak menyenangkan yang terus berlanjut. Karena beberapa pekerja mempunyai tumpukan pekerjaan, terjadi ketidakseimbangan yang semakin besar di tempat kerja sebagai akibat dari masalah emosional. Pada akhirnya kepuasan kerja terasa tidak enak dan tugas terkesan memberatkan. Untuk mempengaruhi hasil kinerja karyawan, keterlambatan di tempat kerja berkontribusi terhadap ketidakpuasan di tempat kerja.

Penelitian Armanda (2020) dikutip dalam hasil studi tersebut, yang menunjukkan bagaimana kebahagiaan kerja dan beban kerja mempunyai dampak yang besar secara simultan terhadap kinerja pekerja. Kedua, tidak ditemukan korelasi signifikan antara kinerja karyawan dan metrik kepuasan kerja. Ketiga, variabel terkait beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keempat, variabel terkait beban kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Peneliti menetapkan bahwa penulis tertarik untuk menyelidiki penelitian yang diberi judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan” tersebut karena permasalahan dan mengingat penelitian Armanda (2020).

B. KAJIAN TEORI

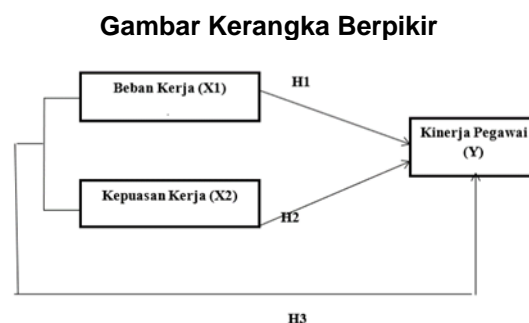
Prestasi kerja atau pencapaian nyata seseorang disebut dengan kata “kinerja pekerjaan” dan “kinerja aktual”. Kinerja karyawan mengacu pada seberapa banyak dan seberapa baik seorang pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya

untuk memenuhi komitmennya. Kinerja pegawai merupakan catatan kontribusi yang diberikan pada suatu aktivitas atau fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu dalam kaitannya dengan tujuan kinerja organisasi. Kinerja dapat dinilai dengan melihat hasil, yang merupakan produk dari bakat, usaha, dan peluang individu. Oleh karena itu, kinerja seseorang mempunyai pengaruh minimal terhadap kualitas yang dimiliki atau akan ditunjukkannya sebagai konsekuensi dari hasil pekerjaannya (Darmawan, 2018:58).

McGregor menyatakan dalam Hasibuan (2018:34) bahwa setiap karyawan ingin melakukan pekerjaan terbaiknya dan mematuhi standar. Harapan kerja merupakan unsur yang memotivasi semangat untuk menyelesaikan tugas yang ada. Ketika ekspektasi terpenuhi, karyawan sering kali memberikan pekerjaan yang lebih baik, dan sebaliknya. Mangkuprawira (2018:13) menegaskan bahwa keberhasilan seorang pegawai dipengaruhi oleh kemampuannya pengetahuan, pekerjaan, keterampilan, dan sikap terhadap peran yang dijalankannya serta besarnya usaha yang dilakukannya.

Kesediaan seorang pekerja untuk melakukan banyak upaya sesuai dengan harapan dan kemampuannya termasuk pengetahuan, pekerjaan, keterampilan, dan sikap terhadap posisinya menentukan kinerja mereka, menurut berbagai perspektif.

Menurut Sugiyono (2019:81), kerangka konseptualnya adalah Paradigma ini menawarkan penjelasan yang berhasil atas gejala suatu permasalahan. Kerangka kerja yang disusun dengan baik menjelaskan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti. Variabel terikat kinerja pekerja (Y) dan variabel bebas beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) mempunyai hubungan teoritis:



Berdasarkan struktur tersebut, kinerja pekerja (Y), yang merupakan variabel terikat, dipengaruhi baik sebagian maupun bersama-sama oleh beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), variabel bebas.

Berikut hipotesis penelitiannya:

- H1: Para pekerja di Dinas Perdagangan Provinsi Sumsel sangat terdampak beban kerjanya jika dilihat dari kinerjanya.
- H2: Kinerja pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja.
- H3: Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan beban kerja.

C. METODE PENELITIAN

Fokus penelitian ini adalah titik dan lokasi Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun Nomor 2610, Bukit Baru, Kec. Bar Ilir. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30139. Penelitian

mengambil metode kuantitatif bertujuan untuk memahami suatu realitas sebagaimana adanya (khususnya dari sudut pandang subjek) yang digambarkan dalam bentuk kata dan frasa dalam suatu konteks terutama yang alamiah (Sugiyono, 2019 : 65). Ciri-ciri tersebut digunakan dalam penelitian deskriptif untuk mencirikan atau memberikan gambaran mengenai topik yang diteliti, baik menggunakan data sampel maupun data yang diperoleh tanpa kesimpulan atau analisis yang mungkin dapat diterapkan pada khalayak yang lebih luas. Variabel terikat dalam penelitian ini dipengaruhi oleh sejumlah variabel bebas. Dengan menggunakan metode asosiatif kausal, dimungkinkan untuk menentukan bagaimana kinerja pekerja dipengaruhi oleh beban kerja dan kepuasan kerja. Peneliti akan melihat sampel, atau subbagian dari suatu populasi sasaran, untuk membuat generalisasi tentang komunitas tersebut (Creswell, 2019: 13). Sampling jenuh merupakan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel jenuh mengacu pada strategi pengambilan sampel yang mencakup setiap anggota kelompok peserta penelitian. Dengan demikian, 70 pekerja Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dijadikan sampel penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data identifikasi Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai responden laki-laki dan perempuan diperoleh dengan menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui distribusi survei. Data tersebut ditunjukkan pada tabel berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	34	48.6
Laki-laki	36	51.4
Total	70	100.0

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS 22 Tahun 2024

Distribusi gender dari 70 responden ditunjukkan pada tabel. Dari 70 responden, 34 responden (48,6%) dan 36 responden (51,4%) berjenis kelamin perempuan. Distribusi frekuensi gender responden yang merata terjadi ketika jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Responden dibagi menjadi 5 kategori usia berdasarkan temuan penelitian: di bawah 20, 21 -30 tahun, 31 - 40 tahun, dan 41- 50 tahun. Tabel menyajikan data:

Karakteristik Responden Sesuai Tingkat Umur

Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 20 tahun	10	14.3
21 – 30 tahun	43	61.4
31 – 40 tahun	2	2.9
41 – 50 tahun	15	21.4
Total	70	100.0

Sumber: Data primer yang diolah dari SPSS Versi 22 Tahun 2024

Total distribusi frekuensi usia peserta penelitian ditunjukkan pada tabel di atas: Dua orang berusia antara 31 dan 40 tahun, sepuluh orang berusia di bawah 20 tahun, empat puluh tiga orang berusia antara 21 – 30 tahun, dan 15 orang berusia antara 21-30 tahun. berusia antara 21 dan 30 tahun. antara usia 41 dan 50 tahun. antara usia 21 dan 30 tahun. Data menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja berada pada rentang usia 21 hingga 30 tahun. Oleh karena itu, data menunjukkan bahwa usia responden distribusi frekuensi agak seragam di semua kelompok umur.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden dikategorikan ke dalam enam kelompok: SD, SMP, SMA/SMK, D3, serta S1, berdasarkan temuan penelitian. Tabel di bawah menampilkan data hasil penelitian:

Karakteristik Responden Sesuai Pendidikan		
Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	13	18.6
D3	17	24.3
S1	40	57.7
Total	70	100.0

Sumber: Data primer yang diolah dari SPSS 22 Tahun 2024

Seperti terlihat pada tabel di atas, seluruh distribusi frekuensi pendidikan responden penelitian terdiri dari 40 orang berpendidikan sarjana, 17 orang berpendidikan D3, dan 13 orang berpendidikan SMK/SMA. Mayoritas pekerja, menurut statistik, memiliki gelar kejuruan atau ijazah sekolah menengah atas. Dengan demikian, data distribusi frekuensi pendidikan responden cukup merata di seluruh jenjang pendidikan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas Beban Kerja

Beban kerja sepuluh pernyataan diukur. Nilai r tabel tersebut telah dibandingkan guna melakukan pengujian instrumen.

Hasil Uji Validitas Beban Kerja			
Itame Pernyataan	Corrected Pernyataan Total Correlation	R Table	Keterangan
1	0.581	0.235	
2	0.742	0.235	
3	0.567	0.235	
4	0.679	0.235	
5	0.772	0.235	
6	0.751	0.235	
7	0.766	0.235	
8	0.702	0.235	
9	0.711	0.235	
10	0.711	0.235	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS 22 Tahun 2024



Pernyataan item telah menjalani pengujian validitas, seperti yang ditunjukkan tabel di atas. Nilai r hitung > r tabel (0,235) menunjukkan validitas atau reliabilitas. Oleh karena itu, alat ukur penelitian yaitu hal-hal yang dijadikan sebagai indikator variabel beban kerja (X1).

Uji Validitas Kepuasan kerja

Ada 10 pernyataan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Nilai r tabel tersebut telah dibandingkan guna melakukan pengujian instrumen.

Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja

Itame Pernyataan	Corrected Pernyataan Total Correlation	R Table	Keterangan
1	0.644	0.235	
2	0.721	0.235	
3	0.600	0.235	
4	0.846	0.235	
5	0.541	0.235	
6	0.512	0.235	
7	0.614	0.235	
8	0.551	0.235	
9	0.352	0.235	
10	0.780	0.235	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS 22 Tahun 2024

Komponen-komponen pernyataan tersebut telah melalui uji validitas, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas; apabila r hitung > r tabel (0,235) maka pernyataan tersebut sah atau dapat dipercaya. Alat ukur penelitian ialah hal-hal yang dijadikan sebagai indikator variabel kepuasan kerja (X2).

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja karyawan memerlukan 10 pernyataan. Nilai r tabel tersebut telah dibandingkan guna melakukan pengujian instrumen:

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Itame Pernyataan	Corrected Pernyataan Total Correlation	R Table	Keterangan
1	0.559	0.235	
2	0.702	0.235	
3	0.648	0.235	
4	0.721	0.235	
5	0.397	0.235	
6	0.583	0.235	
7	0.463	0.235	
8	0.563	0.235	
9	0.613	0.235	
10	0.503	0.235	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS 22 Tahun 2024

Pernyataan item telah menjalani pengujian validitas, seperti yang ditunjukkan tabel di atas. Nilai rhitung > rtabel (0,235) menunjukkan validitas atau reliabilitas. Oleh karena itu, item-item yang dijadikan indikator karakteristik kinerja pegawai (Y) sebagai alat ukur penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Karena dianggap mencerminkan keadaan sebenarnya di lapangan, maka instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dianggap dapat diandalkan. "Data penelitian yang andal dan akurat mengenai situasi tersebut ditunjukkan melalui uji reliabilitas." Dalam uji reliabilitas ini digunakan rumus Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS versi 22.0. Jika hasilnya < 0,6 maka konsistensi data instrumen diperhitungkan dan diabaikan. Tabel menampilkan hasil uji reliabilitas:

Hasil Uji Reabilitas				
Variabel	Pertanyaan	Alpha Cronbach \geq	Alpha (∞)	Keterangan
Beban kerja (X1)	10	0.763	0,6	r tabel
Kepuasan kerja (X2)	10	0.835	0,6	r tabel
Kinerja Pegawai (Y)	10	0.880	0,6	r tabel

Sumber: Data diolah dari SPSS 22 Tahun 2024

Setiap instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan dapat diterima dan/atau dapat dibaca berdasarkan temuan analitis yang ditunjukkan pada tabel. Seperti yang terlihat, nilai r alpha ketiga variabel yang diteliti > 0,6.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tingkat signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov dipilih sebesar 0,05 atau 5%. Apabila hasil uji statistik lebih besar atau sama dengan 0,05 maka distribusinya dikatakan normal; data yang tidak berdistribusi normal ditunjukkan dengan hasil yang menunjukkan nilai signifikansi < 0,05. Kuesioner pengumpulan data untuk uji normalitas statistik satu sampel Kolmogorov Smirnov ditunjukkan pada tabel di bawah:

Uji Normalitas			
Variabel	Ab.Afq.	A < 0,05	Ket
X1, X2 terhadap Y	0,237	0,05	N.

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Nilai signifikan uji normalitas yaitu sebesar 0,237 ditunjukkan pada tabel. Karena angka ini lebih tinggi dari ambang batas 0,05 α , data penelitian ini asli dan disebarluaskan secara berkala.

Uji Multikolinearitas

Faktor inflasi varians (VIF), yang merupakan kebalikan dari nilai toleransi, dapat digunakan untuk menghitung multikolinearitas. Nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10 dapat digunakan untuk memverifikasi hal ini. Multikolinearitas antar variabel independen dapat timbul jika nilai toleransi dan nilai VIF sama-sama lebih dari atau sama dengan 0,10. Temuan uji multikolinearitas dengan menggunakan software SPSS versi 22.0:



Uji Multikolinearitas

No.	Variabel Bebas	Collinearity Statistic Alovanca	VIF
1.	Beban Kerja (X1)	0,684	1.462
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0,684	1.462

Sumber: Data Primer yang Diolah 2024

Tingkat toleransi variabel beban kerja dan kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel di atas. Variabel beban kerja mempunyai VIF sebesar 1,462 dan nilai toleransi sebesar 0,684. Model ini tidak menunjukkan multikolinearitas karena seluruh nilai VIF kurang dari 10 dan/atau nilai toleransi lebih dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan menunjukkan ketidaksetaraan residual dan varians. Uji heteroskedastisitas mengasumsikan fluktuasi data observasi pada variabel pengganggu konsisten dengan fluktuasi data observasi lainnya. Variasi faktor perancu kelompok data bersifat homoskedastik jika asumsi ini benar; jika tidak maka bersifat heteroskedastis. Tabel berikut menampilkan hasil uji heteroskedastisitas. Nilai signifikansi tes dapat digunakan untuk memastikan hasil; Jika nilainya > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Glejser

Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	Beban Kerja (X1)	-.264	-1.862	.067
	Kepuasan Kerja (X2)	-.039	-.274	.785

Sumber: Data diolah dari SPSS 22 Tahun 2024

Tabel menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,067 dan variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,785. Variabel penelitian tidak ada yang mengalami heteroskedastisitas, karena kedua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hasil Analisis Data Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berupaya untuk menentukan bagaimana variabel independen dan dependen berhubungan satu sama lain. Temuan analisisnya ialah:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			
(Constant)	-.781	2.493		-.313	.755	
1	Beban Kerja	.557	.060	.572	9.247	.000
	Kepuasan Kerja	.473	.064	.454	7.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dari SPSS 22 Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian, nilai tabel menunjukkan konstanta sebesar -0,781, Koefisien korelasi kepuasan kerja (X2) sebesar 0,473 dan koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar 0,557. Persamaan regresi ini menggambarkan bagaimana beban kerja (X1) serta kepuasan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan:

$$Y = -0.781 + 0.557 (X_1) + 0.473 (X_2) + e$$

1. Jika beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sama-sama 0, maka tingkat kinerja pekerja (Y) berdasarkan nilai konstanta -0,781 sama dengan -0,781.
2. Koefisien regresi X1 disebut juga b1 mempunyai nilai sebesar 0,557. Variabel beban kerja (X1) yang naik sebesar 0,557 jika dinaikkan sebesar satu satuan atau 1% maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai (Asumsikan penelitian tersebut tidak melihat variabel lain).
3. X2 atau b2 nilai koefisien regresinya sebesar 0,473. Kinerja pekerja akan naik sebesar 0,473 setiap satuannya atau 1% peningkatan kepuasan kerja (X2). Dilakukan dengan asumsi unsur-unsur lain tidak dimasukkan dalam penelitian.

Berdasarkan pemikiran tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pekerja Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan (Y) dipengaruhi oleh beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)

Analisis Koefisien Korelasi

Nilai R menentukan nilai koefisien korelasi

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Beban Kerja

		Beban Kerja	Kinerja Pegawai
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.446
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	35	35
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.446	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	35	35

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Kepuasan Kerja

		Beban Kerja	Kepuasan Pegawai
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.446
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	35	35
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.446	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	35	35

Sumber: Data diolah dari SPSS 22 Tahun 2024

Nilai R atau 82,5% adalah 0,908 sesuai data pada tabel sebelumnya. Angka ini dapat digunakan untuk menentukan kepentingan relatif dari masing-masing faktor yang berkontribusi. Beban kerja dan kepuasan kerja menyumbang 17,5% hubungan antara kinerja pekerja dan produktivitas; Budaya organisasi dan pengembangan karir yakni dua contoh faktor yang mempengaruhi 17,5% sisanya namun tidak dimasukkan dalam persamaan regresi atau belum diteliti.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)



Untuk mengetahui berapa banyak faktor endogen yang dapat menjelaskan faktor eksogen secara bersamaan, digunakan uji koefisien determinasi. Model prediksi model penelitian yang disarankan mempunyai kinerja lebih baik bila nilai R²-nya lebih besar.

Jika koefisien variabel terikat R² sama dengan 0 berarti persentase pengaruhnya tidak dapat diabaikan; Sebaliknya persentase pengaruh variabel terlampir ideal jika R = 1. Variabel bebas memberikan penjelasan terhadap variabel terikat.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.820	2.045

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

Sumber: Data diolah dari SPSS 22 Tahun 2024

Nilai R square atau 82,5% ditunjukkan pada tabel data di atas sebagai 0,825. Temuan ini menunjukkan sejauh mana faktor kepuasan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja pekerja; sisanya 17,5% ditentukan oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, pengembangan karir, dll. yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam persamaan regresi.

Hipotesis

Hasil Uji t

jenis pengujian statistik untuk melihat apakah nilai yang diperoleh dari perhitungan statistik berbeda dengan nilai perkiraan. Uji t menjelaskan bagaimana faktor independen kepuasan kerja serta beban kerja mempengaruhi variabel dependen kinerja pekerja, uji t berupaya memastikan signifikansi hubungan tersebut. Uji t menghasilkan hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.781	2.493		-.313	.755
1					
Beban Kerja	.557	.060	.572	9.247	.000
Kepuasan Kerja	.473	.064	.454	7.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pagawai

Sumber: Data diolah dari SPSS 22 Tahun 2024

Dengan mempertimbangkan jumlah variabel bebas (k) = 2 dan jumlah sampel (n) = 70 menghasilkan taraf a = 5% (0,05) df-k. Nilai T Hal ini menunjukkan bahwa setiap dampak pada teknik berikut dapat ditentukan dengan menggunakan nilai T tabel 1,66757:

1. Pengaruh Beban Kerja atas Kinerja Karyawan

Koefisien pada tabel di atas yang menghasilkan nilai Thitung sebesar 9,247 dan Ttabel 1,66757 menunjukkan Thitung > Ttabel (9,247 > 1,66757). Beban kerja dan kinerja pekerja mempunyai hubungan yang cukup signifikan bila nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa Ho tidak valid dan Ha valid.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja atas Kinerja Karyawan

Nilai yang dihasilkan oleh koefisien pada tabel sebelumnya masing-masing adalah Ttabel 1,66757 dan Thitung 7,347. Hal ini menunjukkan bahwa Thitung ($7,347 > 1,66757$) lebih kecil dari Ttabel. Berdasarkan hasil temuan sebesar $0,000 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh yang cukup besar antara kinerja pekerja terhadap kepuasan kerja, Ho valid dan Ha tidak valid.

Uji F

Apabila variabel independen (X) serta dependen (Y) mempunyai pengaruh gabungan, maka dapat disimpulkan ambang signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan Fhitung lebih besar dari Ftabel. Hasil uji F yakni:

Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1319.930	2	659.965	157.881	.000 ^b
Residual	280.070	67	4.180		
Total	1600.000	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data diolah dari SPSS 22 Tahun 2024

Tabel berikut yang dibuat dengan menggunakan SPSS menampilkan hasil penelitian tentang “pengaruh beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pekerja (Y)”. Berdasarkan hasil Fhitung sebesar $157,881 >$ maka dapat disimpulkan Ho tidak valid dan Ha valid, atau terdapat variabel independen (X) yang secara bersamaan mempengaruhi variabel terkait (Y). Dengan sig $0,000 < 0,05$, Ftabel 3,13.

Pembahasan Hasil Penelitian

Beban kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Temuan studi tersebut, seperti yang ditunjukkan oleh hitungan sebesar 9,247 dan tabel sebesar 1,66757. Kinerja pekerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh beban kerja ($9,247 > 1,66757$). Ho ditolak sedangkan Ha disetujui apabila nilai 0,000 kurang dari 0,05; Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kinerja pekerja dan beban kerja.

Hal ini sesuai dengan analisis Astianto (2014) mengenai bagaimana beban kerja mempengaruhi produktivitas pekerja. Robbins menegaskan bahwa pekerja konten lebih cenderung memberikan umpan balik positif kepada perusahaannya, melampaui apa yang diminta dari mereka, dan merekomendasikan bisnis kepada orang lain. Temuan penelitian tersebut didukung oleh temuan Asbath dan Raunaqi (2017) beban kerja mempunyai pengaruh langsung positif yang sangat besar terhadap kinerja pekerja, yakni bertambahnya beban kerja juga berdampak pada peningkatan kinerja pekerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan temuan penelitian diperoleh nilai thitung sebesar 7,347 pada tingkat signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kenikmatan kerja. Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa kenikmatan kerja meningkatkan kinerja karyawan, didukung kuat oleh fakta. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja. Faktanya, peningkatan kebahagiaan kerja akan



meningkatkan produktivitas. Hal ini sesuai dengan penelitian Rosita (2016) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Berdampak pada Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan kebahagiaan kerja yang ditunjukkan dengan nilai f hitung sebesar $157,881 > f$ tabel $3,13$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Ditentukan bahwa hasil tes gabungan memiliki relevansi signifikan berdasarkan kriteria. Dengan kata lain, variabel terikat (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh H_a dan variabel bebas (X) secara bersamaan.

Penelitian Armanda (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai dampak besar terhadap kinerja pekerja, mendukung temuan penelitian tersebut. Kedua, tidak ditemukan korelasi signifikan secara statistik antara metrik kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ketiga, variabel terkait beban kerja mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Keempat, kinerja pekerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel terkait beban kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengujian hipotesis yang dilakukan untuk penelitian ini menghasilkan hasil:

1. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t sebesar $9,247$ maka terjadi penurunan kinerja pekerja dan beban kerja yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut signifikan karena nilai t hitung $>$ nilai t tabel dan kriteria signifikansi $< (0,05)$.
2. Kepuasan di tempat kerja mempengaruhi output karyawan. Nilai t hitung sebesar $7,347$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ nilai t tabel dan tingkat signifikansi $> (0,05)$ menjadikan hal ini signifikan.
3. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan R square mempunyai nilai sebesar $0,825$ atau sama dengan $82,5\%$. Artinya variabel Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai daya penjas sebesar $82,5\%$ terhadap pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja Pekerja (Y); sebaliknya, kekuatan penjas variabel lain yang mempengaruhi di luar persamaan regresi ialah $17,5\%$.

Saran

Berdasarkan temuan sebenarnya di atas, peneliti merekomendasikan hal-hal berikut:

1. Memberikan tugas kepada pegawai Dinas Perdagangan Sumatera Selatan berdasarkan tingkat keahliannya.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja pada Dinas Perdagangan Sumsel.
3. Meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Sumsel.

DAFTAR PUSTAKA

Armanda, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Bersinar (Baboon T-Shirt) Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

- Asbath, R. (2017). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean. *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, S, (2018). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, D. (2018). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.
- Hariandja, M.T.E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P, (2018). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi*. Bumi Aksara:Jakarta
- Mangkuprawira, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia : Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Timothy, A. J., (2018). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas*. Salemba Empat : Jakarta.
- Rosita, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal STIESIA*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

