

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin

Totok Sudyanto

Akuntansi, FE Universitas PGRI Palembang
totoktajir78@univpgri-palembang.ic.id

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuestioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji korelasi, uji F, uji t, dan uji determinasi. Hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan persamaan $Y = 1,809 + 0,318 X_1 + 0,283 X_2 + e$. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sedangkan secara parsial kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

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

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether there is an effect of job satisfaction and workload on employee performance at the Banyuasin Manpower and Transmigration Office. The aim is to determine the effect of job satisfaction and workload together on employee performance at the Banyuasin Manpower and Transmigration Office. This research is an associative research. The data used in this study are primary data. Data collection techniques used in the form of questionnaires. The analytical method used is qualitative and quantitative methods with multiple linear regression analysis tools, normality test, heterokedasticity test, multicollinearity test, correlation test, F test, t test, and determination test. The results of the analysis with multiple linear regression researchers conducted on the variable job satisfaction (X1) and workload (X2) on employee performance (Y) with the equation $Y = 1.809 + 0.318 X_1 + 0.283 X_2 + e$. The results also showed that job satisfaction and workload simultaneously had a positive effect on employee performance. While job satisfaction and workload partially had a positive effect on employee performance at the Banyuasin Manpower and Transmigration Office.

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

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam mewujudkan kepentingan perusahaan atau organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan tingkat keberhasilan tidak dapat diabaikan karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan

atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk berkembang agar mampu menghadapi persaingan.

Dalam menghadapi persaingan kita harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang dapat bersaing

dengan instansi lainnya, maka sumber daya manusianya harus memiliki prestasi yang baik. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau instansi, umumnya pimpinan instansi atau perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah instansi.

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Bagi pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan melakukan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin walaupun beban kerjanya cukup berat. Beban kerja yang cukup berat itu tidak akan terlalu dirasakan oleh pegawai bila mereka memperoleh kepuasan kerja yang memadai.

Menurut Sutrisno (2019:74). Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yaitu perasaan senang atau perasaan tidak senang yang dialami pegawai, yang biasanya yang diantaranya didasarkan atas kepuasan kerja yang mereka terima. Semakin besar kepuasan kerja yang mereka terima atau yang mereka rasakan maka beban yang berat akan dirasakan lebih ringan dan pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik.

Untuk memenuhi kinerja yang baik, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin mengharapkan tenaga pegawainya bekerja secara optimal. Namun terkadang beban kerja yang dirasakan

cukup berat seperti, harus kerja diluar jam kerja untuk nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja pegawai dan beban kerja pegawai.

B. KAJIAN TEORI

1) Kepuasan Kerja

➤ Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

➤ Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:77), banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

➤ **Indikator Kepuasan kerja**

Menurut Hasibuan (2017:105), indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut :

1. Menyenangi pekerjaannya
Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya
Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
3. Moral kerja positif
Ini merupakan kesepakatan batinnya yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
4. Disiplin kerja
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
5. Prestasi kerja
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan kesungguhan serta waktu.

2) **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Danang Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

➤ **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Soleman (2011:85) secara umum hubungan antara beban dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik internal maupun faktor eksternal :

1. Faktor eksternal : beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :
 - a. Tugas (*task*). Meliputi tugas bersifat seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban kerja yang diangkut,
 - b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya,) dan faktor psiksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

➤ **Indikator Beban Kerja**

Menurut Putra (2012:22), Indikator beban kerja meliputi :

1. Target Yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mendapatkan nasabah. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat melayani nasabah, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3) Pengertian kinerja

Kinerja adalah merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2014:3), kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Wibowo (2014:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi.

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

➤ Tujuan penilaian kinerja

Menurut Sedarmayanti (2014:264), tujuan penilaian kinerja yaitu:

1. Membantu meningkatkan kinerja.

2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.

3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan dimasa depan.

5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat

➤ Manfaat penelitian kinerja

Menurut sedarmayanti (2014:264), manfaat penilaian kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

➤ Pengukuran kinerja

Menurut Wibowo (2014:155), pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah

selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diprioritaskan.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.

➤ **Indikator kinerja**

Menurut Wibowo (2011:141), bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik
Indikator ini dapat membuka kesempatan bagi semua karyawan untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada semua anggota perusahaan lainnya, sehingga dapat diidentifikasi kinerja individu, depertemen, atau proses dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan.
2. Absensi
Tingkat absensi merupakan penting bagi proses perencanaan kapasitas yang mengidentifikasikan keberadaan dan keahlian karyawan ketika dibutuhkan. Pengukuran absensi juga dapat mengetahui moral dan sikap karyawan dalam perusahaan.
3. Motivasi dan komitmen
Motivasi dan komitmen bekerja merupakan hal penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi komitmen dan motivasi karyawan merupakan kontribusi yang penting, dimana karyawan dapat

meyakinkan perusahaan atau organisasi bahwa karyawan berusaha semaksimal mungkin di dalam beraktivitas bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut.

4. Produktivitas karyawan
Merupakan pengukuran kontribusi karyawan bagi perusahaan dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisien serta efektifitas perusahaan atau organisasi.
5. Kepuasan karyawan
Beberapa hasil penilaian menunjukkan peningkatan kepuasan karyawan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan. 7 jam kerja lamanya jam kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Jam kerja yang terlalu lama mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018:2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Menurut Sugiyono (2018:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisa data bersifat statistik.

1) Populasi Dan Sampel

➤ Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negri Sipil (PNS) yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin sebanyak 69 orang.

➤ Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018:81). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Menurut Sugiyono (2018:81), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan degan rumus *slovin* sebagai berikut, Sujarweni (2014:66-67) :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen /anggota populasi

E = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1 % atau

0,01, 5 % atau 0,05, dan 10 % atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 69 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikasi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$$

$$n = \frac{69}{1+(69 \cdot 0,1^2)} = 40.82 = \text{dibulatkan menjadi } 41.$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 41 orang dari seluruh total pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

2) Teknik Pengumpulan Data

➤ Observasi

Menurut Sutrisno hadi dalam Sugiyono (2018:145), bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

➤ Dokumentasi

Dokumentasi adalah tehnik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian atau catatan laporan, dan dokumen lainnya.

➤ **Kuesioner (Angket)**

Menurut sugiyono (2018:142), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3) Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

➤ Uji Validitas

Menurut Priyatno (2018:21) Uji validitas adalah tingkat di mana suatu instrumen mengukur apa saja yang harus diukur. Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas yang menggunakan metode *Corrected item-total correlations*

1. Jika $Sig < \alpha = 0,05$ maka dianggap instrumen memiliki validitas yang baik.
2. Jika $Sig > \alpha = 0,05$ maka dianggap instrumen tidak memiliki validitas yang baik.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *SPSS Versi 23*. Dan menentukan r tabel $df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%.

➤ Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018:25) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha diuji menggunakan bantuan *SPSS for windows 23*.

1. *Cronbach Alpha* $> 0,60$ reliabelitas.
2. *Cronbach Alpha* $< 0,60$ kurang reliabelitas.

➤ Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2018:127), Normalitas data merupakan syarat pokok harus di penuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Dalam penelitian ini normalitas data di uji menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test*. Dalam uji *one sample kolmogorov-smirnov test*, variabel-variabel yang mempunyai *asymptotic signifinance (2-tailed)* diatas tingkat signifikan 0,05 maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal dan sebaliknya. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut :

- ✓ Jika $Sig < 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
- ✓ Jika $Sig > 0,05$ distribusi data adalah normal.

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2018:134) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisa regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas atau independent variabel. Dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai *tolernce* dan *inflation faktor (VIF)*. Adapun teknik yang digunakan dalam uji multikolinieritas dengan alat bantu menggunakan *SPSS for windows 23* pada penelitian ini.

Metode untuk menguji adanya multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)*.

- ✓ Jika VIF > 10 atau jika tolerance < 0,01 tidak terjadi multikolinieritas.
- ✓ Jika VIF < 10 atau jika tolerance > 0,01 terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2018:136) menjelaskan uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi standardized predicted value (ZPRED) dengan residual studentized residual (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi-Y sesungguhnya). Adapun teknik yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas dengan alat bantu menggunakan SPSS for windows 23 pada penelitian ini.

1) Analisis Regresi Berganda

Menurut Priyatno (2018:107) Analisis ini digunakan untuk

menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel bebas (X1) kepuasan kerja, dan variabel (X2) beban kerja serta variabel terikat (Y) Kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut :

Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

Rumus :
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Nilai Konstanta
- X₁ = Kepuasan Kerja
- X₂ = Beban Kerja
- b₁ = Koefisien regresi X₁
- b₂ = Koefisien regresi X₂
- e = Standard error of the estimate

2) Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Priyatno (2018: 59), koefisien korelasi (R) adalah untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam analisis korelasi akan di peroleh nilai koefisien korelasi yang menyatakan ukuran keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Berikut ini adalah tabel interpretasi koefisien korelasi.

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,0199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,779	Kuat
0,800 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018:287)

3) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau

digunakan untuk mengetahui koefisien atau koreal yang diberikan sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap

variabel Y (terikat) (Siregar, 2013:352). Untuk menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

Rumus :
$$R = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

R = Koefisien Determinasi
 r^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi

4) Kriteria Pengujian Hipotesis

➤ Uji t (Secara Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161), uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y). Dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 23.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Ha: ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

2. Menentukan Nilai t_{table} dengan tingkat keyakinan 95%, dengan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , dan Y.

3. Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, Artinya ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, Artinya Tidak ada pengaruh kepuasan kerja dan

beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

➤ Uji F (Secara Simultan)

Menurut sujarweni (2015: 162), uji f adalah penguji signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 23.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Ha : ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

2. Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%

tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (dk) = n - k - 1 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , dan Y.

3. Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, Artinya ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$, Artinya Tidak ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

D. HASIL PENELITIAN

1) Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari, uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 41 sampel, dimana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu agar data diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

➤ **Uji Validitas**

Menurut Priyatno (2018:21) Uji validitas adalah tingkat di mana suatu instrumen mengukur apa saja yang

harus diukur. Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas yang menggunakan metode *Corrected item-total correlations* Jika $Sig < \alpha = 0,05$ maka dianggap instrumen memiliki validitas yang baik. Jika $Sig > \alpha = 0,05$ maka dianggap instrumen tidak memiliki validitas yang baik.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *SPSS Versi 23.*, maka $r_{tabel} = n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 41 - 2 = 39$, maka $r_{tabel} = 0,308$.

Tabel Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan (indikator)	r_{hitung}	$r_{tabel} (n-2)$	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.P1	0,335	0,308	Valid
	Y.P2	0,434		
	Y.P3	0,377		
	Y.P4	0,369		
	Y.P5	0,524		
	Y.P6	0,655		
	Y.P7	0,512		
	Y.P8	0,371		
	Y.P9	0,321		
	Y.P10	0,337		
Kepuasan Kerja (X ₁)	X1.P1	0,374	0,308	Valid
	X1.P2	0,434		
	X1.P3	0,339		
	X1.P4	0,396		
	X1.P5	0,394		
	X1.P6	0,321		

	X1.P7	0,331		
	X1.P8	0,449		
	X1.P9	0,383		
	X1.P10	0,379		
Beban Kerja (X ₂)	X2.P1	0,425	0,308	Valid
	X2.P2	0,462		
	X2.P3	0,412		
	X2.P4	0,556		
	X2.P5	0,467		
	X2.P6	0,596		

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai lebih besar dibanding nilai r_{tabel} . dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwasin dinyatakan Valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $Sig < \alpha = 0,05$.

➤ **Uji Reliabilitas**

Menurut Priyatno (2018:25) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali .Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha diuji menggunakan bantuan *SPSS for windows 23*.
Cronbach Alpha > 0,60 reliabelitas.
Cronbach Alpha < 0,60 kurang reliabelitas

Maka hasil pengujian realibilitas untuk setiap variabel, sebagai berikut :

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,658	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,634	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,670	0,60	Reliabel

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel 3, nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwasin semua dikatakan reliabilitas dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

➤ **Kinerja Pegawai (Y)**

Tabel Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Atasan selalu memberi kesempatan pegawainya untuk mendapatkan jenjang karier kerjanya	39,0%	41,5%	19,5%	0%	0%
2.	Atasan selalu bekerja sama dengan bawahanya	12,2%	36,6%	26,8%	14,6%	9,8%
3.	Semua pegawai selalu hadir dalam kegiatan	34,1%	43,9%	12,2%	4,9%	4,9%
4.	Semua pegawai selalu datang tepat waktu	39,0%	29,3%	26,8%	2,4%	2,4%
5.	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas	41,5%	31,7%	17,1%	7,3%	2,4%
6.	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas	24,4%	36,6%	31,7%	7,3%	0%
7.	Produktivitas saya dalam bekerja sangat dihargai oleh pimpinan	48,8%	26,8%	17,1%	2,4%	4,9%
8.	Saya menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar	24,4%	48,8%	24,4%	0%	2,4%
9.	Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya	7,3%	31,7%	22,0%	22,0%	17,1%
10	Ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja karena fasilitas yang memadai	14,6%	24,4%	29,3%	17,1%	14,6%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa diketahui jawaban karyawan dari variabel kinerja

2) Gambaran Umum Jawaban Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, berikut ini adalah hasil tabulasi jawaban yang diberikan responden atas butiran pertanyaan dari masing-masing variabel :

pegawai dapat dilihat pada keterangan berikut:

Pertanyaan pertama dimana jawaban pegawai dominan menjawab

setuju sebesar 41,5%. Hal ini menunjukkan bahwa atasan selalu memberi kesempatan pegawainya untuk mendapatkan jenjang karier kerjanya hal ini membuat karyawan semangat untuk mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Pertanyaan kedua dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju sebesar 36,6%. Hal ini menunjukkan bahwa atasan selalu bekerja sama dengan bawahnya berjalan dengan baik hal ini harus terus dijaga.

Pertanyaan ketiga dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju sebesar 43,9%. Hal ini menunjukkan bahwa semua pegawai selalu hadir dalam kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Pertanyaan keempat dimana jawaban pegawai dominan menjawab sangat setuju sebesar 39,0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pegawai selalu datang tepat waktu ke kantor ini harus dijaga agar karyawan selalu disiplin.

Pertanyaan kelima dimana jawaban pegawai dominan menjawab sangat setuju 41,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas hal ini harus dijaga oleh karyawan dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Pertanyaan keenam dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju 36,6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Pertanyaan ketujuh dimana jawaban pegawai dominan menjawab sangat setuju 48,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Produktivitas pegawai dalam bekerja sangat dihargai oleh pimpinan.

Pertanyaan kedelapan dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju 48,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Pertanyaan kesembilan dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju 31,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kenyamanan didalam pegawai bekerja bersama rekan-rekan kerja berjalan dengan baik.

Pertanyaan kesepuluh dimana jawaban pegawai dominan menjawab ragu-ragu 29,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ruang kerja para pegawai membuat nyaman dalam bekerja karena fasilitas yang memadai dirasa masih kurang di perhatikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

➤ **Kepuasan Kerja (X₁)**

Tabel Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Anda ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian yang anda senangi	26,8%	43,9%	2,4%	4,9%	22,0%
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang	26,8%	31,7%	9,8%	4,9%	26,8%

	pendidikan anda					
3.	Pekerjaan yang selalu saya kerjakan selesai dengan hasil yang maksimal	14,6%	48,8%	2,4%	4,9%	29,3%
4.	Saya merasa nyaman dan betah ketika berada dikantor	24,4%	53,7%	4,9%	2,4%	14,6%
5.	Bila ada masalah dalam pekerjaan, anda mendapatkan dukungan moril dari sesama rekan kerja	17,1%	39,0%	12,2%	4,9%	26,8%
6.	Anda merasa senang dengan jabatan anda saat ini, karena sesuai dengan yang anda harapkan	17,1%	39,0%	12,2%	0%	31,7%
7.	Saya selalu dapat menanti waktu kerja yang telah ditetapkan	26,8%	48,8%	7,3%	0%	17,1%
8.	Saya selalu dapat melaksanakan pekerjaan saya dengan baik sesuai kemampuan saya	12,2%	51,2%	7,3%	0%	29,3%
9.	Kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan baik	26,8%	46,3%	2,4%	0%	24,4%
10.	Kesempatan untuk kenaikan jabatan	22,0%	46,3%	7,3%	0%	24,4%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa diketahui jawaban karyawan dari variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada keterangan berikut:

Pertanyaan pertama dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju sebesar 43,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian yang disenanginya.

Pertanyaan kedua dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju sebesar 31,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan para pegawai.

Pertanyaan ketiga dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju sebesar 48,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang

selalu pegawai kerjakan selesai dengan hasil yang maksimal telah dilakukan dengan baik.

Pertanyaan keempat dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju sebesar 53,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa nyaman dan betah ketika berada dikantor.

Pertanyaan kelima dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju sebesar 39,0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa bila ada masalah dalam pekerjaan, pegawai mendapatkan dukungan moril dari sesama rekan kerja telah dilakukan para pegawai dengan baik.

Pertanyaan keenam dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju sebesar 39,0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa

senang dengan jabatannya saat ini, karena sesuai dengan yang diharapkan pegawai.

Pertanyaan ketujuh dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju sebesar 48,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa bila ada masalah dalam pekerjaan, pegawai mendapatkan dukungan moril dari sesama rekan kerja talh dilakukan para pegawai dengan baik.

Pertanyaan kedelapan dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju sebesar 51,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu

dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai kemampuan para pegawai.

Pertanyaan kesembilan dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju sebesar 46,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan baik oleh para pegawai.

Pertanyaan kesepuluh dimana jawaban pegawai dominan menjawab setuju sebesar 46,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kesempatan untuk kenaikan jabatan terbuka lebar untuk para pegawai.

➤ **Beban Kerja (X₂)**

Tabel Variabel Beban Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya selalu dapat mencapai target yang ditetapkan	2,4%	24,4%	19,5%	51,2%	2,4%
2.	Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan saya	12,2%	24,4%	17,1%	43,9%	2,4%
3.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	4,9%	34,1%	17,1%	39,0%	4,9%
4.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	14,6%	24,4%	17,1%	41,5%	2,4%
5.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik	19,5%	22,0%	26,8%	29,3%	2,4%
6.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	9,8%	26,8%	17,1%	43,9%	2,4%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa diketahui jawaban karyawan dari variabel beban kerja dapat dilihat pada keterangan berikut:

Pertanyaan pertama dimana jawaban pegawai dominan menjawab tidak setuju 51,2%. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa pegawai selalu dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan belum berkjalan dengan baik masih banyak pegawai yang belum dapat mencapai target yang ditentukan.

Pertanyaan kedua dimana jawaban pegawai dominan menjawab

tidak setuju sebesar 43,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disaat jam istirahat pegawai masih menyelesaikan pekerjaan tidak berjalan baik.

Pertanyaan ketiga dimana jawaban pegawai dominan menjawab tidak setuju sebesar 39,0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan para pegawai.

Pertanyaan keempat dimana jawaban pegawai dominan menjawab tidak setuju sebesar 41,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja tidak sesuai dengan harapan para pegawai.

Pertanyaan kelima dimana jawaban pegawai dominan menjawab tidak setuju sebesar 29,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini belum dapat para pegawai capai dengan baik.

Pertanyaan keenam dimana jawaban pegawai dominan menjawab tidak setuju sebesar 43,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai

berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja tidak dilakukan dengan baik.

3) Uji Asumsi Klasik

➤ Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2018:127), Normalitas data merupakan syarat pokok harus di penuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Dalam penelitian ini normalitas data di uji menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test*. Dalam uji *one sample kolmogorov-smirnov test*, variabel-variabel yang mempunyai *asymptotic signifinance (2-tailed)* diatas tingkat signifikan 0,05 maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal dan sebaliknya. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut :

Jika Sig <0,05 distribusi data adalah tidak normal.

Jika Sig >0,05 distribusi data adalah normal.

Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPUASAN KERJA	BEBAN KERJA
N		41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.3634	3.0000
	Std. Deviation	.56159	.53669
Most Extreme Differences	Absolute	.133	.121
	Positive	.133	.121
	Negative	-.131	-.072
Test Statistic		.133	.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c	.138 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai uji normalitas Kepuasan kerja sebesar 0,067 dan beban kerja sebesar 0,138 artinya semua variabel memiliki nilai diatas 0,05 hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena memenuhi asumsi normalitas.

➤ **Uji Multikolinieritas**

Menurut Priyatno (2018:134) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisa regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas atau

independent variabel. Dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai *tolernce* dan *inflation faktor* (VIF). Adapun teknik yang digunakan dalam uji multikolinieritas dengan alat bantu menggunakan *SPSS for windows 23* pada penelitian ini.

Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF).

Jika $VIF > 10$ atau jika $tolerance < 0,01$ tidak terjadi multikolinieritas.

Jika $VIF < 10$ atau jika $tolerance > 0,01$ terjadi multikolinieritas.

Tabel Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		VIF
1	(Constant)	
	KEPUASAN KERJA	1.055
	BEBAN KERJA	1.055

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

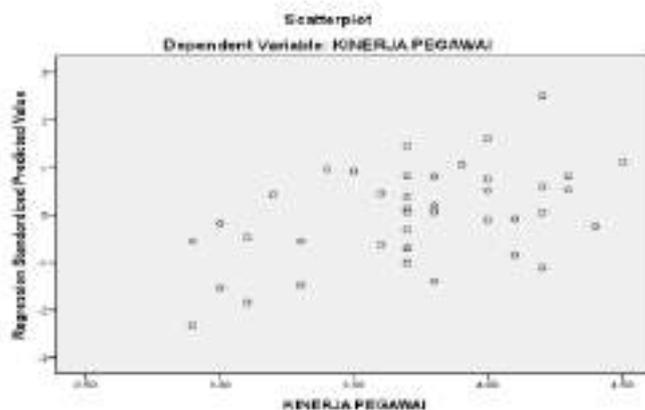
Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Hasil uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel bebas penelitian yaitu 1,055 dan $1,055 < 10$, artinya hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

➤ **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2018:136) menjelaskan uji heteroskedisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada

tidaknya heteroskedasitisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi standardized predicted value (ZPRED) dengan residual studentized resiuial (SRESID) .Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi-Y sesungguhnya). Adapun teknik yang digunakan dalam uji heteroskedesitisitas dengan alat bantu menggunakan *SPSS for windows 23* pada penelitian ini.



Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Dari Gambar diatas *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin, penulis menggunakan SPSS 23.0 For Windows dengan hasil *output* sebagai berikut:

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.809	.568	
	KEPUASAN KERJA	.318	.111	.418
	BEBAN KERJA	.283	.116	.356

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Pada Tabel 9, diperoleh koefisien konstanta (α) sebesar 1,809, koefisien untuk variabel kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,318, dan koefisien untuk variabel beban kerja (X₂) sebesar 0,283. Melalui hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,809 + 0,318 X_1 + 0,283 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 1,809 (positif), menunjukkan bahwa seandainya variabel kepuasan kerja dan beban kerja tidak ada, maka kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin, hanya memiliki nilai sebesar 1,809.

Nilai koefisien variabel kepuasan kerja, sebesar 0,318 (positif),

menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. artinya apabila terjadi kenaikan pada kepuasan kerja pegawai akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja turun, maka kinerja pegawai akan ikut turun.

Nilai koefisien variabel beban kerja, sebesar 0,283 (positif), menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. artinya apabila beban kerja pegawai baik atau sesuai dengan kemampuan pegawai

maka akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat, dan sebaliknya apabila beban kerja yang dijalankan pegawai dirasa melebihi kemampuan karyawan, maka kinerja pegawai akan dapat menurun.

5) Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Priyatno (2018: 59), koefisien korelasi (R) adalah untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam analisis korelasi akan di peroleh nilai koefisien korelasi yang menyatakan ukuran keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.234	.193	.38321

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,483 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) dengan variabel terikat kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin (Y) Sedang.

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui koefisien atau koreal yang diberikan sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) (Siregar, 2013:352). Untuk menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

Rumus : $R = (r)^2 \times 100\%$

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.234	.193	.38321

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Perhitungan Data Primer, SPSS Ver. 16

R Square : $0,234 \times 100\% = 23,4\%$

Perhitungan tersebut memberikan makna bahwa variabel pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin, sebesar 23,4%. Maka dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja dan beban kerja didalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil ini pula diketahui adanya sisa peluang nilai pengaruh yang tidak terliputi didalam penelitian ini, yaitu sebesar :

$100\% - 23,4\% = 76,6\%$

Nilai peluang yang dimaksudkan, adalah suatu kemungkinan bahwa masih ada variabel lain yang tidak terliput dalam penelitian ini, yang sifatnya juga mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

7) Uji Hipotesis

➤ **Uji t**

Tabel Uji t
Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.185	.003
	KEPUASAN KERJA	2.868	.007
	BEBAN KERJA	2.438	.020

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Hasil uji t dapat dilihat pada output coefficients dari hasil analisis regresi linier berganda di atas. Apabila t hitung lebih besar dari table serta tingkat signifikannya lebih kecil dari 5% ($\alpha = 5\% = 0,05$), maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial. Pengujian parsial terhadap koefisien regresi secara parsial menggunakan uji t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisa (α) 5% dengan ketentuan degree of freedom (df) = $n - 2$, (df) = $41 - 2 = 39$, jadi t_{tabel} sebesar 2,023.

Berdasarkan Tabel 12, dapat dilihat bahwa dari nilai $t_{hitung} X1$ (2,868) > t_{tabel} (2,023), dengan tingkat sig.t $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Berdasarkan Tabel 12, dapat dilihat bahwa dari nilai $t_{hitung} X2$ (2,438) > t_{tabel} (2,023), dengan tingkat sig.t $0,020 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

➤ Uji F

Tabel Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.700	2	.850	5.789	.006 ^b
	Residual	5.580	38	.147		
	Total	7.280	40			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2019

Uji F ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat, menentukan taraf nyata (α) dan nilai F_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisa (α) 5% dengan ketentuan degree of freedom (df) = $n - k - 1$, (df) = $41 - 2 - 1 = 38$, jadi F_{tabel} sebesar 3,245.

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat dilihat bahwa dari nilai F_{hitung} (5,789) > F_{tabel} (3,245), dengan tingkat sig.F 0,006 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam pembahasan, diketahui bahwa ada pengaruh positif yang disebabkan variabel pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin, yang dibuktikan dengan hasil persamaan regresi: $Y = 1,809 + 0,318 X_1 + 0,283 X_2 + e$. Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} X_1$ (2,868) > t_{tabel} (2,023), dengan tingkat sig.t 0,007 < 0,05, artinya ada pengaruh

kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Nilai $t_{\text{hitung}} X_2$ (2,438) > t_{tabel} (2,023), dengan tingkat sig.t 0,020 < 0,05, artinya ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. nilai F_{hitung} (5,789) > F_{tabel} (3,245), dengan tingkat sig.F 0,006 < 0,05, artinya ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Hal ini menunjukkan semua variabel baik variabel X_1 (kepuasan kerja) dan variabel X_2 (beban kerja) berpengaruh secara sama-sama atau sendiri-sendiri terhadap variabel Y (kinerja pegawai) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

F. KESIMPULAN DAN SARAN**1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil analisis regresi linier berganda, memperlihatkan pengaruh positif dari masing-masing variabel bebas, yaitu pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

- Banyuasin, yang dibuktikan dengan persamaan regresi: $Y = 1,809 + 0,318 X_1 + 0,283 X_2 + e$.
- b) Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan nilai $t_{hitung} X_1 (2,868) > t_{tabel} (2,023)$, dengan tingkat sig.t $0,007 < 0,05$, artinya ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Sedangkan nilai $t_{hitung} X_2 (2,438) > t_{tabel} (2,023)$, dengan tingkat sig.t $0,020 < 0,05$, artinya ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.
- c) Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan nilai $F_{hitung} (5,789) > F_{tabel} (3,245)$, dengan tingkat sig.F $0,006 < 0,05$, artinya ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.
- d) Nilai uji koefisien determinasi variabel pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin, sebesar 23,4%. Maka dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja dan beban kerja didalam mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 76,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak terliput dalam penelitian ini.

2. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan diatas dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- a) Pegawai disarankan selalu meningkatkan kinerjanya, terutama dengan adanya pemerintahan, kepuasan kerja yang selalu diusahakan dapat diperbaiki oleh pemerintah.
- b) Beban kerja diupayakan untuk dapat dicapai oleh pegawai melalui bantuan kerja sama pegawai dengan atasannya dan sesama pegawai.
- c) Kinerja pegawai disarankan dapat selalu ditingkatkan melalui pelatihan – pelatihan yang dapat diberikan kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arika. 2011. Jurnal artikel *analisis beban kerja di tinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weight limit*.
- Bella. 2018. *Pengaruh Kemampuan dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api (PERSERO) Divre III Plaju Palembang..Skripsi. Universitas PGRI Palembang.*
- Edy Sutrisno, 2019.*manajemen sumber daya manusia prenadamedia group.*
- Hasibuan, 2017.*manajemen sumber daya manusia prenadamedia group.*Jakarta
- Kadek Ferrania Paramitadewi, 6. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.*
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum.* Yogyakarta : ANDI

Sahroji Adha, 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang.

Santot Iskandar, 2012. *Pengaruh beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai* Bank BJB Cabang Padalarang.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen* Bandung : ALFABETA

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: ALFABETA

Sujarweni, W, V. 2014. *Metode Penelitian* . Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRES

Sujarweni, W, V. 2015. *Metode Penelitian.* Yogyakarta : PUSTAKA BARU PRES

Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada