

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPERINDAGKOP DAN UKM KOTA LANGSA**

**Husniati<sup>1\*</sup>, Zulkarnen Mora<sup>2</sup>, Dhian Rosalina<sup>3</sup>**

<sup>1\*,2,3</sup>) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra  
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh Tengah, Langsa, Aceh, 24416  
e-mail: husniaatfl@gmail.com<sup>1\*)</sup>

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Disperindagkop serta UKM Kota Langsa. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa yang berjumlah 33 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sementara itu sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh pegawai yang ada di dinas tersebut dijadikan sampel. Tata cara analisis informasi yang digunakan merupakan analisis regresi linear berganda serta pembuktian hipotesis dicoba dengan uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa. Hasil uji F menunjukkan variabel beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkop serta UKM Kota Langsa. Hasil koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) menampilkan kontribusi variabel beban kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa sebesar 0,488 atau 48,8%, sementara sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini semacam disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi.*

**Kata kunci:** *Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja*

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of workload and job satisfaction on the performance of Disperindagkop and UKM employees in Langsa City. The method in this study uses quantitative methods. The population used is all employees of the Disperindagkop and UKM Langsa City, totaling 33 Civil Servants (CS). Meanwhile, the sample in this study used saturated sampling so that all employees in the department were sampled. The information analysis procedure used is multiple linear regression analysis and the proof of the hypothesis is tried with the t test, F test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) test. The results of the t-test in this study indicate that the workload variable has a positive and significant effect on employee performance and the job satisfaction variable has a positive and significant effect on the performance of the Langsa City Department of Industry and Trade and SMEs. The results of the F test show that the variables of workload and job satisfaction simultaneously have a significant effect on the performance of Disperindagkop and UKM Langsa employees. The results of the adjusted coefficient of determination ( $R^2$ ) show the contribution of workload and job satisfaction affects the performance of Langsa City Disperindagkop and UKM employees by 0.488 or 48.8%, while the remaining 51.2% is influenced by other variables not examined in the research. it's a kind of work discipline, work environment and motivation..*

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

## 1. PENDAHULUAN

Untuk menghasilkan kerja yang efektif dibutuhkan kinerja yang baik dan profesionalitas dari setiap pegawai sehingga tercipta hasil yang memuaskan untuk perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan suatu output kerja yang dicapai oleh seseorang maupun suatu kelompok dalam organisasi ataupun perusahaan, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya guna agar mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Kinerja seseorang yang efektif dapat dipengaruhi oleh aspek beban kerja serta kepuasan kerja. Berikut faktor beban kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor internal meliputi: usia, postur tubuh, jenis kelamin, kesehatan, status, motivasi, keinginan dan persepsi. Dan faktor internal seperti: lingkungan kerja, tugas fisik, dan organisasi kerja. Beberapa faktor kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai berupa: gaji, kesempatan untuk maju, keamanan, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi, komunikasi dan fasilitas. Selain itu kinerja dikatakan baik apabila memenuhi hal-hal atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa merupakan suatu dinas yang memiliki tugas yaitu membantu melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Industri, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah yang ada di Kota Langsa. Adapun bidang-bidang di dalam Dinas Industri, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah atau disingkat dengan Disperindagkop dan UKM yang ada di Kota Langsa yaitu Bidang Industri, Bidang Perdagangan, Bidang Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah, sebagai suatu organisasi pemerintahan daerah maka wajib setiap pegawai mengikuti aturan dan norma-norma yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kualitas setiap pegawai.

Hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan pada Disperindagkop dan UKM Kota Langsa terdapat fenomena yang bisa pengaruhi kinerja pegawai di antaranya faktor beban kerja dan kepuasan kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang diberikan kepada seseorang dalam jangka waktu tertentu. Permasalahan yang terjadi dalam faktor beban kerja di mana pegawai sudah menerima tugasnya masing-masing sesuai bidangnya, namun ada beberapa pegawai yang menerima beban kerja yang tinggi. Seperti menugaskan suatu pekerjaan yang di luar bidang atau tidak sesuai dengan tugas pokok pegawai tersebut sehingga membuat kinerja seorang pegawai akan menurun dan tidak maksimal.

Kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor ini juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di mana beberapa pegawai merasa keadaan pekerjaan yang kurang memuaskan nampak dari beban pekerjaan yang mereka laksanakan lumayan besar, perihal tersebut bisa dilihat dari akumulasi jam kerja (lembur) yang dialami pegawai berdampak kepada kejenuhan. Selain itu, sikap maupun perilaku yang ditunjukkan pegawai terlihat tidak bersemangat dengan pekerjaannya masing-masing. Sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa, (2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa, (3) untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa

### 1.1. Beban Kerja

Rinaldi (2019), beban kerja merupakan frekuensi aktivitas rata-rata dari seorang yang mempunyai keahlian serta kewenangan melaksanakan aksi penunjang medis bersumber pada ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator dari beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan target yang harus dicapai.

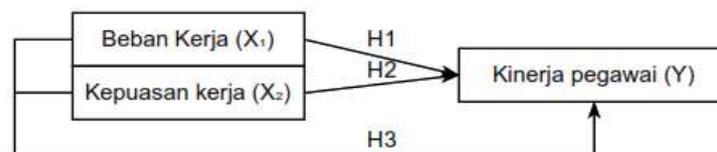
### 1.2. Kepuasan Kerja

Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari pekerja yang meliputi dari perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya melalui evaluasi salah satu pekerjaan selaku rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai- nilai. Indikator dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja.

### 1.3. Kinerja

Damayanti (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang bisa diperoleh oleh seorang ataupun beberapa orang dalam sesuatu organisasi, cocok dengan otoritas serta tanggung jawab tiap- tiap dalam rangka upaya mendapatkan target perusahaan yang berhubungan secara legal, tidak melanggar hukum dan juga sesuai dengan moral dan kebijakan. Berdasarkan Afandi (2018) indikator kinerja pegawai adalah kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

### 1.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka berpikir

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini terkonsentrasi pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menggunakan variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa yang beralamat di Jalan Panglima Polem, Komplek Perkantoran No.04, Kota Langsa.

### 2.2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) kuesioner yakni tata cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan pernyataan tertulis kepada responden untuk mengetahui jawabannya. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan dan mengolah data dari kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala likert atau metode scoring.

Skala pengukuran kuesioner menggunakan skala Likert, yaitu:

SSTS	= Sama Sekali Tidak Setuju	= Skor 1
STS	= Sangat Tidak Setuju	= Skor 2
TS	= Tidak Setuju	= Skor 3
KS	= Kurang Setuju	= Skor 4
S	= Setuju	= Skor 5
SS	= Sangat Setuju	= Skor 6
SSS	= Sangat Setuju Sekali	= Skor 7

### 2.3. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada pada Disperindagkop dan UKM Kota Langsa. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa.

#### 2.4. Metode Analisis Data

Metode yang dipakai dalam riset ini berupa, uji valid dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F, serta uji koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*).

1. Uji valid, menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan buat mengukur valid ataupun tidak validnya sesuatu angket. Sesuatu angket bisa dikatakan valid apabila statment yang ada pada angket sanggup buat mengatakan suatu yang hendak diukur oleh angket tersebut. Jika instrumen tersebut dikatakan valid maka dapat digunakan untuk menakar apa yang seharusnya ditakar. Dasar pengambilan keputusan adalah jika r hitung lebih besar dari r tabel hingga *item* statment berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Dalam penelitian ini menggunakan 30 responden maka r tabel bernilai 0,361.
2. Uji reliabilitas, menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas adalah pengujian untuk memperkirakan suatu angket yang berbentuk indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan memanfaatkan teknik pengukuran *one shot*. Berikutnya, hasil pengukuran dengan pernyataan lain menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Apabila variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka variabel tersebut dikatakan reliabel.
3. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas bermaksud guna menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu maupun residual mempunyai distribusi wajar. Tata cara yang dipakai periset dalam uji normalitas ini ialah tata cara Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria informasi berdistribusi wajar bila signifikan lebih besar dari 0,05. (Ghozali, 2018). Bagi Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bermaksud untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjalin ketidaksamaan varians dari residual sesuatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen suatu regresi yang bebas multikolonieritas jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan jika *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2018).
4. Model analisis regresi linear berganda dipakai demi menerangkan hubungan serta seberapa besar pengaruh variabel- variabel leluasa (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018). Berikut persamaan regresi linear berganda ialah sebagai berikut:  
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots (1)$$
5. Uji hipotesis meliputi: uji parsial (t-test) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya. Pengujian simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh antara beban kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).
6. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi yaitu bernilai di antara angka 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang bernilai rendah artinya kapabilitas variabel independen saat mengartikan variasi variabel dependen sangat terbatas.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu angket. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel. Nilai r tabel untuk 30 responden dalam penelitian ini adalah 0,361.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.P1	0,388	0,361	Valid
	X1.P2	0,324	0,361	Tidak Valid
	X1.P3	0,445	0,361	Valid
	X1.P4	0,658	0,361	Valid
	X1.P5	0,434	0,361	Valid
	X1.P6	1	0,361	Tidak Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.P7	0,647	0,361	Valid
	X2.P8	0,507	0,361	Valid
	X2.P9	0,447	0,361	Valid
	X2.P10	0,633	0,361	Valid
	X1.P11	0,723	0,361	Valid
	X1.P12	0,644	0,361	Valid
	X1.P13	0,971	0,361	Valid
	X1.P14	1	0,361	Tidak Valid
Kinerja pegawai (Y)	X3.P15	0,450	0,361	Valid
	X1.P16	0,568	0,361	Valid
	X1.P17	0,377	0,361	Valid
	X1.P18	0,311	0,361	Tidak Valid
	X3.P19	0,853	0,361	Valid
	X3.P20	0,853	0,361	Valid
	X1.P21	0,853	0,361	Valid
	X1.P22	0,742	0,361	Valid
	X1.P23	0,919	0,361	Valid
	X1.P24	0,710	0,361	Valid
	X1.P25	0,390	0,361	Valid
	X1.P26	0,439	0,361	Valid
	X1.P27	0,710	0,361	Valid
	X1.P28	1,000	0,361	Valid
X1.P29	0,925	0,361	Valid	
X1.P30	1	0,361	Tidak Valid	

### 3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas dilihat dari nilai *cronbach alpha* dari setiap instrumen variabel. Instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,6	0,800	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,6	0,940	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,6	0,917	Reliabel

3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas

Rumus yang dipakai dalam uji normalitas ini merupakan rumus Kolmogorov Smirnov dengan resolusi informasi berdistribusi wajar apabila signifikan lebih besar dari 0,05 serta informasi tidak berdistribusi wajar apabila signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	16.29216324
Most Extreme Differences	Absolute	.198
	Positive	.198
	Negative	-.102
Test Statistic		.198
Exact. Sig. (2-tailed)		.132 <sup>d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Data Primer, diolah (2022)

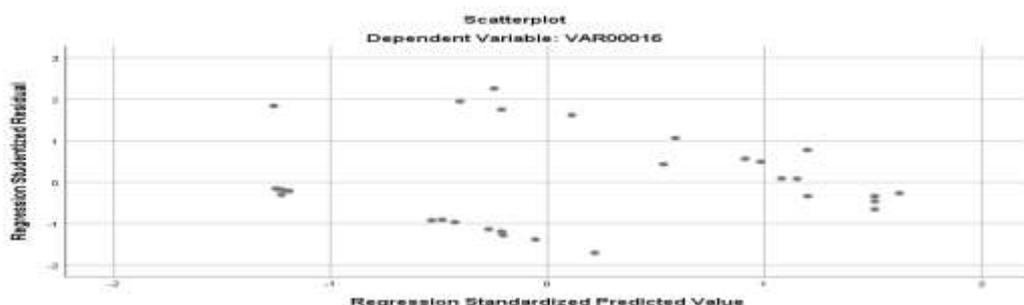
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji *one sampel kolmogorov smirnov* nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,132 lebih besar dari 0,05 maka data dari penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal..

3.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Ada pula uji heteroskedastisitas yang bisa dicoba dengan tata cara grafik *scatterplot* pada output SPSS. Berikut merupakan dasar-dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot*:

- a. Bila terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* SPSS, semacam titik yang membentuk pola tertib (bergelombang, menyebar setelah itu menyempit) hingga bisa disimpulkan kalau sudah terjalin heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola tertentu, serta titik pada grafik *scatterplot* SPSS menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 2, diketahui bahwa grafik *scatterplot* tidak terdapat pola tertentu sebab titik- titik menyebar tidak beraturan di atas serta di dasar sumbu 0 pada sumbu Y, hingga

bersumber pada hasil *output* pada grafik *scatterplot* tidak ada indikasi heterokedastisitas, dan persyaratan buat model regresi yang baik terpenuhi dengan tidak terjalin heterokedastisitas.

3.3.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.825	1.212
	Kepuasan Kerja	.825	1.212

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel beban kerja ( $X_1$ ) = 0,825 serta variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) = 0,825 mendekati angka 1. Sedangkan nilai VIF variabel beban kerja ( $X_1$ ) = 1,212 Serta kepuasan kerja ( $X_2$ ) = 1,212 lebih kecil dari 10 sehingga bisa dinyatakan kalau tidak terjalin multikolinearitas.

3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda didapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.750	5.469		.686	.498
	Beban Kerja	.560	.169	.476	3.312	.002
	Kepuasan Kerja	.380	.156	.349	2.426	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Dari Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,750 + 0,560X_1 + 0,380X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Penjelasan persamaan analisis regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,750 menunjukkan hasil nilai kinerja pegawai apabila variabel beban kerja dan kepuasan kerja bernilai 0.
2. Variabel beban kerja ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,560. Artinya apabila variabel beban kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,560.
3. Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai positif sebesar 0,380. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,380.

3.5. Uji Hipotesis

3.5.1. Hasil Uji t (Uji Signifikan Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Dari tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Hasil uji t variabel beban kerja diketahui nilai tsig. sebesar  $0,002 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

- b. Hasil uji t variabel kepuasan kerja diketahui nilai tsig. sebesar  $0,021 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, yang bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**3.5.2. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)**

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8089.972	2	4044.986	14.287	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8493.907	30	283.130		
	Total	16583.879	32			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
  - b. Predictors: Constant, Beban Kerja, Kepuasan Kerja
- Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima, artinya variabel beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa.

**3.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.488	.459	16.82647

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja
  - b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,488 atau sebesar 48,8%. Hal ini menunjukkan kontribusi variabel beban kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi Efektivitas pegawai Disperindagkop dan UKM kota Langsa. Sementara sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi.

**3.7. Pembahasan**

**1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi sebesar 0,560 dan nilai tsig sebesar 0,002. Semakin meningkat beban kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian ini mempunyai banyak kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nataria, Dedi, dan Sabarofek (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja pegawai.

**2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil survei dapat diperoleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan penting

terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi sebesar 0,380 dan nilai t sig sebesar 0,021 Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin kepuasan kerja meningkat maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Adha, Susanto, dan Wandu (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan pekerjaan memiliki dampak besar pada kinerja pegawai.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai  
Beban kerja serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa. Hasil uji F diperoleh nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pegawai yang memiliki beban kerja yang sesuai serta kepuasan yang tinggi akan pekerjaannya maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik dan efektif. Sebaliknya apabila pegawai memiliki beban kerja yang sangat tinggi serta kepuasan kerja yang dimiliki kurang maka hal itu akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 4.1. Kesimpulan

Bersumber pada hasil riset serta ulasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, Disperindagkop dan UKM Kota Langsa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa. Untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa.
2. Hasil uji t dapat diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Langsa.
4. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) menunjukkan pengaruh beban kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, Disperindagkop dan UKM Kota Langsa sebesar 0,488 atau (48,8%). Sementara sisanya 51,2 atau (51,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini semacam disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi.

##### 4.2. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mempertahankan hasil dari kinerja pegawai yang baik, sebaiknya Dinas memberikan dukungan yang lebih baik seperti memberikan apresiasi kepada pegawai.
2. Diharapkan Dinas dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga dalam pekerjaannya bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja.

#### REFERENSI

- Adha, Wandu dan Susanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2 (1), 61-72.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publising.
- Damayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. *Skripsi*. Manajemen. Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Inderalaya: Universitas Sriwijaya.

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Natari, Dedi dan Sabarofek. (2018). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1 (1), 67-83.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian: (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Rinaldi. (2019). Analisis Beban Karyawan Bagian Mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau. *Skripsi*. Manajemen Ekonomi. Riau: Universitas Islam Riau.