

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Kantor SAMSAT Lampung Tengah**

Aropi Abdilah¹, Andiana Rosid², Nina Lelawati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro

Email: aropiabdilah0685@gmail.com, rasydande@gmail.com

Abstrak

Ketika keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka itu bisa diekerjakan dan diselesaikan sebaik mungkin maka beban kerja dan kapasitas personal dari pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga tujuan riset ini untuk mengetahui secara parsial maupun simultan tentang kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Desain riset ini dengan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan sebesar 48 karyawan. Teknik sampling yaitu *sensus/sampling jenuh* dan teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan pengambilan keputusan memakai uji regresi berganda dengan keputusan uji parsial (t) dan simultan (f). Hasil riset membuktikan bahwa secara parsial dan simultan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Samsat Lampung Tengah.

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

Abstract

When the emotional state is pleasant or unpleasant where employees perceive their work to be done and completed as well as possible, the workload and personal capacity of the worker are needed to complete the tasks assigned to him, so the aim of this research is to find out partially or simultaneously about job satisfaction and workload on employee performance. This research design uses a quantitative approach, the sample used is 48 employees. The sampling technique is census/saturation sampling and the data analysis technique uses validity, reliability, and decision making uses multiple regression tests with partial (t) and simultaneous (f) test decisions. The research results prove that partially and simultaneously that job satisfaction and workload have a role in increasing employee performance at the Central Lampung Samsat office.

Keywords: Job Satisfaction, Workload, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

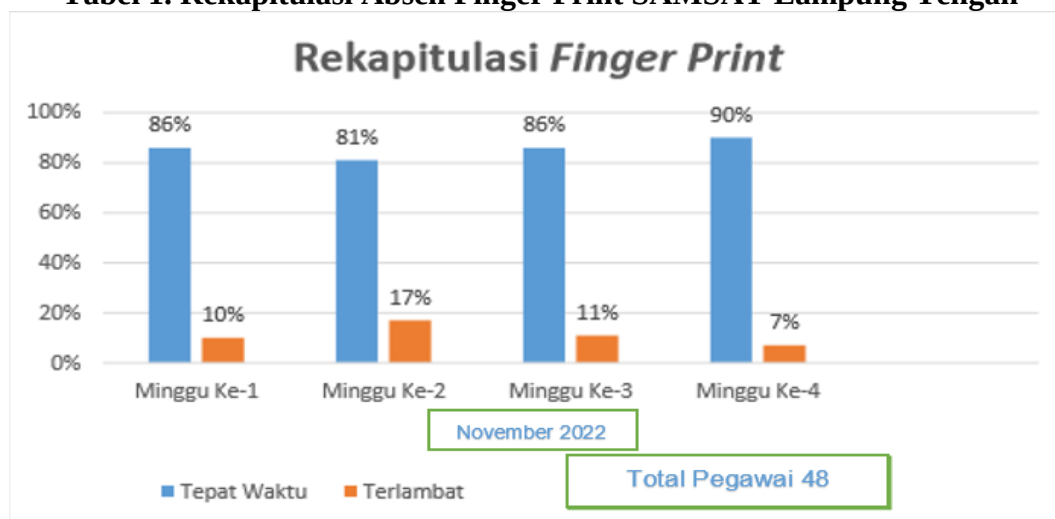
Peranan SDM mempunyai kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam suatu organisasi, SDM sangat penting bagi instansi demi mencapai tujuan instansi tersebut. Apabila sumber daya manusia dikelola, diatur dan dimanfaatkan secara optimal, maka apa yang menjadi tujuan dari instansi tersebut akan tercapai dengan tujuannya. Karena sumber daya manusia sebagai pendorong organisasi dalam mencapai tujuan tersebut, dengan demikian karyawan akan bekerja secara optimal dan sesuai dengan tugas tanggungjawabnya yang diberikan oleh pimpinan, (Harsa, 2022: 5).

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen kunci yang dapat ditingkatkan jika karyawan mengetahui apa yang diharapkan ketika mereka mampu berpartisipasi dan

dievaluasi hasil kinerjanya berdasarkan perilakunya. Penilaian kinerja harus adil dan tidak memihak dan secara akurat mencerminkan kinerja yang sebenarnya. Masalahnya adalah apakah karyawan memiliki perilaku yang sangat kompetitif untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan menghasilkan perilaku yang tidak mudah puas dengan hasil.

Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja personil kepolisian adalah faktor kecerdasan emosional, etos kerja, iklim organisasi dan tunjangan kinerja personil (Suwanto : 2021). Maka jika pekerja merasakan beban kerja yang melebihi batas normal akan berdampak pada stres kerja dan fisik serta psikis. Ambil contoh emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Karena kepuasan kerja yang rendah di kantor SAMSAT Lampung Tengah akan menimbulkan dampak yang negatif seperti kemangkiran, malas bekerja dan sebagainya. Jika sebaliknya beban kerja yang sesuai dan seimbang maka kepuasan kerja akan tercipta dengan baik dan itu sangat mempengaruhi kondisi positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja dan instansi tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah penilaian karyawan yang obyektif dan sesuai dengan beban kerja yang diterimanya.

Tabel 1. Rekapitulasi Absen Finger Print SAMSAT Lampung Tengah



Sumber: Data Tata Usaha SAMSAT Lampung tengah 2022

Dari tinjauan tabel 1. Dari total pegawai yang berada di Kantor SAMSAT Lampung Tengah, terdapat 86% karyawan yang datang tepat waktu dan 10% karyawan yang datang terlambat di minggu pertama, selanjutnya penurunan 81% karyawan yang datang tepat waktu dan adanya peningkatan sebesar 17% di minggu kedua, kemudian adanya peningkatan kembali sebesar 86% pegawai yang datang tepat waktu dan menurun sebesar 11% yang datang terlambat. Kemudian minggu keempat mengalami kenaikan 90% karyawan tepat waktu dan menurun 7% karyawan yang telat.

II. KAJIAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerja. Terutama kepuasan kerja individu karena setiap individu akan memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap

individu. Lebih banyak aspek pekerjaan sesuai keinginan individu, semakin tinggi levelnya kepuasan yang dirasakan. Menurut Panjaitan, J. E. (2014: 78) Kepuasan konsumen adalah “tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya”. Menurut Endrawati, D., & Juliani, R. D. (2018: 23) mengidentifikasikan empat metode untuk mengukur kepuasan pelanggan, yaitu :

1. Sistem keluhan dan saran
Organisasi yang berorientasi kepada pelanggan akan memudahkan pelanggan untuk memberikan saran dan keluhan. Cara ini akan dapat memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan perusahaannya di mata pelanggan. Dalam hal ini setiap perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan perlu memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para pelanggan untuk menyampaikan saran, pendapat dan keluhan mereka.
2. *Ghost Shopping*
Pada metode ini dilaksanakan dengan cara memperkerjakan beberapa orang (*ghost shopper*) untuk berperan atau bersikap sebagai pelanggan pembeli produk perusahaan pesaing. Kemudian *ghost shopper* akan menyampaikan temuan-temuannya mengenai kekuatan dan kelemahan produk perusahaan pesaing berdasarkan pengalaman mereka dalam pembelian produk-produk tersebut. Pembeli bayangan ini juga dapat berpura-pura membuat masalah tertentu untuk menguji apakah wiraniaga perusahaan mampu menangani situasi dengan baik.
3. *Lost Customer Analysis*
Metode ini dikatakan sedikit unik karena perusahaan berusaha untuk menghubungi para pelanggannya yang telah berhenti membeli atau yang telah beralih pemasok dan yang diharapkan adalah akan diperolehnya informasi penyebab terjadinya hal tersebut. Informasi ini sangat bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan guna perbaikan pelayanan kepada pelanggannya.
4. Survei Kepuasan Pelanggan
Perusahaan tidak dapat beranggapan bahwa sistem keluhan dan saran dapat menggambarkan secara lengkap kepuasan dan ketidakpuasan pelanggan. Oleh karena itu dilakukan survei pada pelanggan agar diperoleh data yang lebih akurat dan rinci. Melalui survei, perusahaan akan memperoleh tanggapan dan umpan balik secara langsung dari pelanggan dan sekaligus juga memberikan tanda positif bahwa perusahaan menaruh perhatian pada pelanggannya.

Menurut Wijaya, B. S. (2015: 74) mengatakan: Kepuasan adalah suatu sikap yang diputuskan berdasarkan pengalaman yang didapatkan. Kepuasan merupakan penilaian mengenai ciri atau keistimewaan produk atau jasa, atau produk itu sendiri, yang menyediakan tingkat kesenangan konsumen berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan konsumsi konsumen. Kepuasan konsumen dapat diciptakan melalui kualitas, pelayanan dan nilai. Kunci untuk menghasikan kesetiaan pelanggan adalah memberikan nilai pelanggan yang tinggi.

Neng Kamarmi, S. M. (2011: 85) menyatakan bahwa: “Dalam menyelenggarakan layanan, baik kepada pelanggan eksternal, pihak penyedia dan pemberi layanan harus selalu berupaya untuk mengacu kepada tujuan utama pelayanan, yaitu kepuasan konsumen (*consumer satisfaction*) atau kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*)”. Berdasarkan para pendapat ahli di atas dapat disintesis bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa

indikator dari kepuasan kerja 1) menyenangkan pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya, 2) mencintai pekerjaannya, 3) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan, 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan 5) prestasi kerja.

B. Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut Dhanial, D. R. (2012: 16) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau stakeholder dalam jangka waktu tertentu. Sari Yolanda, (2020: 40) beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan 100%.

Beban kerja menurut Arif, H. (2022: 7) merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari beberapa para ahli di atas dapat disintesis bahwa beban kerja ialah sejauh mana kapasitas personal dari pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dan dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

C. Kinerja Karyawan

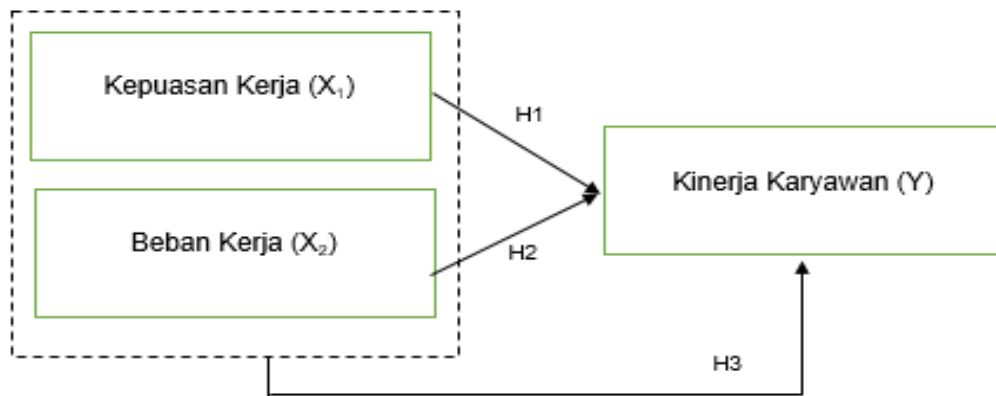
Kinerja berasal dari pengertian performance, ada yang memberikan pengertian performance sebagai hasil karya atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya pengertian kinerja ini sangat luas, bukan hasil kerja, namun bagaimana proses kerja itu berlangsung. Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”, Sakdiah & Hasibuan (2019: 1754).

Menurut Fathoni, R. (2019:14), kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Sakdiah & Hasibuan (2019), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dari beberapa pertimbangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dapat dicapai pegawai selama melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan atau dipercayakan kepadanya. Dari beberapa pendapat yang diuraikan diatas dapat disintesis indikator kinerja karyawan meliputi 1) kualitas kerja, 2) kuantitas hasil pekerjaan, 3) pelaksanaan tugas, 4) akuntabilitas karyawan atau tanggung jawab.

D. Kerangka Analisis

Dari permasalahan yang sudah peneliti jabarkan dan berdasarkan kajian literatur yang dikumpulkan, maka peneliti memberikan konsep pemikiran yang akan terbentuk menjadi sebuah hipotesis:



Gambar 1. Kerangka Konstelasi

III.METODE PENELITIAN

Desain riset ini dengan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan sebesar 48 karyawan. Teknik sampling yaitu *sensus/sampling jenuh* dan teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan pengambilan keputusan memakai uji regresi berganda dengan keputusan uji parsial (t) dan simultan (f).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji validitas

Validitas Kepuasan Kerja (X₁)

Merujuk hasil validitas instrumen variabel kepuasan kerja dari item pernyataan sebanyak 18 responden, sehingga didapatkan dari program SPSS dengan pengambilan keputusan dari *((corrected item-total correlation))* dari angka pembanding lebih besar atau disebut $r_{\text{tabel}} (48; 0,05) = 0,2787$. maka $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan pembacaan tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil uji validitas kepuasan kerja (X₁)

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Item1	73,79	50,381	,359	,920	Valid
item2	73,77	49,287	,449	,918	Valid
item3	73,46	48,083	,630	,913	Valid
item4	73,58	47,695	,638	,913	Valid
item5	73,44	48,549	,610	,914	Valid
item6	73,85	49,531	,354	,921	Valid
item7	73,56	48,464	,575	,915	Valid
item8	73,37	47,559	,685	,912	Valid
item9	73,33	47,674	,717	,911	Valid
item10	73,37	46,495	,732	,910	Valid
item11	73,54	47,828	,608	,914	Valid
item12	73,50	47,106	,680	,912	Valid
item13	73,56	48,634	,554	,915	Valid
item14	73,46	47,700	,678	,912	Valid
item15	73,44	47,570	,691	,912	Valid
item16	73,62	49,431	,481	,917	Valid

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
item17	73,46	47,658	,643	,913	Valid
item18	73,40	48,074	,666	,912	Valid

Sumber: SPSS di Lampiran

Validitas Beban Kerja (X₁)

Merujuk hasil validitas instrumen variabel beban kerja dari item pernyataan sebanyak 17 responden, sehingga didapatkan dari program SPSS dengan pengambilan keputusan dari *((coreected item-total corelation))* dari angka pembanding lebih besar atau disebut $r_{\text{tabel}} (48; 0,05) = 0.2787$. maka $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan pembacaan tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil uji validitas Beban kerja (X₂)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
Item1	66,13	54,410	,727	,914	Valid
item2	66,10	55,414	,563	,918	Valid
item3	66,33	54,738	,599	,917	Valid
item4	66,27	52,968	,788	,912	Valid
item5	66,52	53,404	,599	,917	Valid
item6	66,42	52,248	,666	,915	Valid
item7	66,60	55,095	,550	,918	Valid
item8	66,67	52,865	,591	,918	Valid
item9	66,44	53,741	,675	,915	Valid
item10	66,10	56,648	,428	,921	Valid
item11	66,25	54,957	,635	,916	Valid
item12	66,08	53,482	,733	,914	Valid
item13	65,92	55,567	,565	,918	Valid
item14	66,40	56,074	,440	,921	Valid
item15	66,19	55,347	,562	,918	Valid
item16	66,46	54,849	,608	,917	Valid
item17	66,46	53,530	,753	,913	Valid

Sumber: SPSS di Lampiran

Validitas Kinerja karyawan (Y)

Melihat hasil validitas instrumen variabel Kinerja karyawan dari item pernyataan sebanyak 20 responden, sehingga didapatkan dari program SPSS dengan pengambilan keputusan dari *((coreected item-total corelation))* dari angka pembanding lebih besar atau disebut $r_{\text{tabel}} (48; 0,05) = 0.2787$. maka $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan pembacaan tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Validitas Kinerja karyawan (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
Item1	83,31	76,049	,722	,958	Valid
item2	83,25	75,255	,865	,956	Valid
item3	83,21	76,168	,823	,957	Valid
item4	83,44	77,017	,709	,958	Valid
item5	83,23	77,159	,776	,957	Valid
item6	83,17	77,376	,755	,958	Valid
item7	83,25	76,447	,753	,958	Valid
item8	83,31	76,688	,785	,957	Valid
item9	83,29	76,764	,773	,957	Valid
item10	83,19	77,858	,757	,958	Valid
item11	83,35	78,404	,628	,959	Valid
item12	83,21	76,551	,786	,957	Valid
item13	83,23	77,542	,690	,959	Valid
item14	83,29	78,296	,719	,958	Valid
item15	83,29	76,296	,819	,957	Valid
item16	83,50	77,191	,685	,959	Valid
item17	83,42	79,057	,630	,959	Valid
item18	83,54	78,551	,582	,960	Valid
item19	83,46	77,956	,671	,959	Valid
item20	83,52	78,893	,574	,960	Valid

Sumber: SPSS di Lampiran

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas instrumen yang diolah dengan SPSS diperoleh reliabilitas angka yang melebihi nilai standar yaitu 0,06 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	Interprestasi
Kepuasan kerja	0,826	Reliabel
Beban Kerja	0,890	Reliabel
Kinerja karyawan	0,947	Reliabel

Sumber: SPSS versi 22. Pada lampiran. 2023.

Dikatakan reliabel adalah jika nilai *alpha* (α) lebih besar dari nilai kehandalan yang ditetapkan pada riset terdahulu yaitu (0,06) maka diartikan bahwa data dari variabel pengembangan karir dan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah reliabel

c. Hasil Normalitas Data

Uji normalitas dalam riset ini memakai program SPSS yang sering dipakai oleh para peneliti sebelumnya dengan pengujian *Shapiro-Wilk* dengan interprestasi sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja karyawan	,160	48	,004	,911	48	,001
Kepuasan Kerja	,104	48	,200*	,942	48	,020
Beban Kerja	,106	48	,200*	,977	48	,472
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: SPSS Versi 24

Merujuk hasil pada SPSS dengan uji normalitas *Shapiro-Wilk* didapatkan kepuasan kerja sebesar $0,020 > 0,005$ dapat diartikan bahwa data telah berdistribusi normal, dan beban kerja didapatkan $0,472 > 0,005$ data normal, sedangkan untuk kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$ artinya data tidak normal.

d. Hasil Linieritas

Berikut ini adalah Hasil ringkasan uji linieritas Y atas X_1 dan X_2

Tabel 13. Linieritas Y atas X_1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kinerja karyawan	Between Groups	(Combined)	2042,696	20	102,135	5,683	,000
		Linearity	1324,092	1	1324,092	73,669	,000
		Deviation from Linearity	718,604	19	37,821	2,104	,038
	Within Groups		485,283	27	17,973		
	Total		2527,979	47			

Sumber: SPSS versi 24 di lampiran

Dari hasil output tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan $=0,038 >$ besar dari $0,005$ artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan untuk kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dan dari nilai $F_{hitung} 2,104 > F_{tabel}$ dari (df penyebut = 19) dan (dk pembilang= 27) dengan taraf signifikan batas atas diperoleh 2,03. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan secara signifikan dari kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 14. Linieritas Y atas X_2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Beban Kerja * Kinerja karyawan	Between Groups	(Combined)	2308,217	20	115,411	5,508	,000
		Linearity	2008,998	1	2008,998	95,886	,000
		Deviation from Linearity	299,219	19	15,748	,752	,737

	Within Groups	565,700	27	20,952		
	Total	2873,917	47			

Sumber: SPSS versi 24.

Dari hasil output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan $= 0,737 >$ besar dari 0,005 artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan untuk beban kerja dengan kinerja karyawan. Dan dari nilai $F_{hitung} 0,752 < F_{tabel}$ dari (df penyebut = 19) dan (dk pembilang = 27) dengan taraf signifikan batas atas diperoleh 2,03. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan dari beban kerja dengan kinerja karyawan.

e. Hasil Homogenitas

Hasil ringkasan uji Homogenitas variabel kepuasan kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan, diantaranya:

Tabel 14. Linieritas Y atas X_1 dan X_2

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kepuasan Kerja	Based on Mean	1,824	12	27	,095
	Based on Median	,647	12	27	,784
	Based on Median and with adjusted df	,647	12	10,495	,766
	Based on trimmed mean	1,544	12	27	,169
Beban Kerja	Based on Mean	2,452	12	27	,026
	Based on Median	1,533	12	27	,173
	Based on Median and with adjusted df	1,533	12	15,821	,210
	Based on trimmed mean	2,372	12	27	,030

Sumber: SPSS versi 24.

Merujuk hasil uji homogenitas di atas bahwa nilai *based on mean* pada variabel Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar $0,95 > 0,005$, artinya tidak homogen, sedangkan beban kerja nilai *based on mean* didapatkan $0,026 < 0,005$, maka hanya satu variabel beban kerja yang dapat diaktakan homogen.

f. Analisis Regresi Berganda

1. Persamaan Regresi linier berganda dan uji parsial (t)

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda “digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi)”. dengan rumus regresinya di bawah ini:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Tabel 15. Hasil Persamaan regresi berganda dan uji parsial (t)

Coefficients ^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,571	7,718		,981	,332
	Kepuasan Kerja	,336	,137	,267	2,462	,018
	Beban Kerja	,766	,128	,648	5,983	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: SPSS Versi 24

Kesimpulan dari persamaan Regresinya ialah:

$$\hat{Y} = 7,571 + 0,336X_1 + 0,766X_2$$

Interprestasi secara parsial ialah:

- Kepuasan kerja secara parsial memiliki nilai $t_{hitung} > 2,462$ dan t_{tabel} (48; 0,005= 1,67), definisinya adalah variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Beban kerja secara parsial mempunyai nilai $t_{hitung} > 5,983$ dan t_{tabel} (48; 0,005 = 1,67), yang artinya bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

g. Uji Simultan (F)

Berikut hasil ringkasan uji secara bersama atau uji simultan (f) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2950,785	2	1475,392	62,333	,000 ^b
	Residual	1065,132	45	23,670		
	Total	4015,917	47			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja						

Sumber: SPSS versi 24.

Interprestasi uji simultan (f) pada tabel 16. tersebut dapat diinterpretasikan bahwa secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh dengan keputusan jika $F_{hitung} 66,333 > F_{tabel} 3,21$ dan nilai signifikan sebesar 0,000.

h. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil ringkasan uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan sebagai berikut, diantaranya:

Tabel 17. Model Summary (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,735	,723	4,865

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: SPSS versi 24.

Dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 adalah 0,735 atau dengan persentase (73,5%). Dan sisanya diluar variabel yang tidak diambil oleh penitli.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang sudah dijelskan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan artinya ketika keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa pengukurannya dari kepuasan kerja adalah 1) menyenangi pekerjaanya, 2) mencintai pekerjaanya, 3) moral kerja, 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, akan berdampak positif dengan kinerja karyawa di kantor Samsat Lampung Tengah.
2. Beban kerja dengan kinerja karyawan juga memilki pengaruh yang signifikan, artinya ketika kapasitas personal dari pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dan dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dialkukan, waktu/batasan waktu dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, maka kinerja karyawan yang ada di kantor Samsat Lampung tengah akan optimal dan berjalan dengan baik.
3. Secara simutan kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa ketika keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka itu bisa diekerjakan dan diselesaikan sebaik mungkin maka beban kerja dan kapasitas personal dari pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan optimal.

B. Saran

Adapun saran pemikiran dari penulis setelah melakukan kajian secara intensif, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk kepuasan kerja agar dapat dipertahankan setiap personal karyawan, karena itu semua demi memjukan dari visi misi yang menjadi acuan di kantor Samsat Lampung Tengah.
2. Beban kerja yang ada dikantor Samsat Lampung Tengah agar lebih dievaluasi secara intensif, agar para karyawan dapat mempertahankan kinerjanya dengan baik dan maksimal
3. Kinerja karyawa dapat bekerja dengan baik, ketika beban kerja dan kepuasan kerja diimbangi dengan pemberian insentif yang sesuai maka para karyawan akan merasa semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arif, H. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Endrawati, D., & Juliani, R. D. (2018). Hubungan Kualitas Layanan dengan Kepuasan Pelanggan PT. Indoguna Utama Semarang. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 3(6).
- Fathoni, R. (2019). *Efektivitas Kinerja Agen Pos: Studi Kasus Karyawan Agen Pos se-Kecamatan Sidoarjo* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Fitri, A. (2020). Pengaruh Penggunaan Media Sponges Dakon Pada Materi FPB dan KPK Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(2), 171-178.
- Hasan, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Perintis Perkasa Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 77-86.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019,). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Kamarmi, S. M. (2011). Analisis pelayanan publik terhadap masyarakat (Kasus pelayanan Kesehatan di Kabupaten Agam). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2, 84-110.
- Noor, Juliansyah. (2015). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis Dan Praktis*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=pq5oDwAAQBAJ>.
- Panjaitan, J. E. (2014). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada JNE cabang Bandung.
- Permadi, E., & Suwanto, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja POLRES Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 521-536.
- Sugiono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta. <https://books.google.co.id/books?id=0xmCnQAACAAJ>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wijaya, B. S. (2015). The development of hierarchy of effects model in advertising. *International Research Journal of Business Studies*, 5(1).