

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR
WILAYAH 1 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : Iqbal Zubair Nasution
NPM : 1905160512
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 28 Maret 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : IQBAL ZUBAIR NASUTION
NPM : 1905160512
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH MEDAN.

Dinyatakan : (-A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. **RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si.**

ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.

Pembimbing

Drs. DANISKANDAR, S.E., M.M.

Ketua

Sekretaris

Dr. H. JA

M.M., M.Si, CMA.

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : IQBAL ZUBAIR NASUTION
N.P.M : 1905160512
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH I MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Januari 2024

Pembimbing

DRS. DANI ISKANDAR, S.E, M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



ASSOC. PROF. DR. H. JANURI SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : IQBAL ZUBAIR NASUTION
N.P.M : 1905160512
Dsen Pembimbing : DRS. DANI ISKANDAR, S.E, M.M
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH 1 MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Perbaiki : daftar isi - Kelempaan	15-1-2024	f
BAB 2	- Perbaiki : Kerangka konseptual	15-1-2024	f
BAB 3	- Buat : Jadwal kegiatan	20-1-2024	f
BAB 4	- Perbaiki : - Pembahasan	20-1-2024	f
BAB 5	- Perbaiki : daftar pustaka Kesimpulan	27-1-2024	f
Daftar Pustaka	- Perbaiki : daftar pustaka - lengkapi / buat : daftar lampiran	27-1-2024	f
Persetujuan Sidang Mcha Hijau	- accu / sidang meja hijau	3-2-2024	f

Medan, Januari 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Acc fild Lux
Raihanah Daulay

(DRS. DANI ISKANDAR, S.E, M.M)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Iqbal Zubair Nasution
NPM : 1905160512
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, September 2023
Pembuat Pernyataan



IQBAL ZUBAIR NASUTION

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan

Iqbal Zubair Nasution

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan yang berjumlah 56 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh berjumlah 56 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Job Satisfaction and Workload on Employee Performance at PT. Pegadaian (PERSERO) Regional Office 1 Medan

Iqbal Zubair Nasution

*faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238*

The aim of this research is to determine and analyze the influence of job satisfaction and workload on employee performance both partially and simultaneously. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Pegadaian (PERSERO) Regional Office 1 Medan, totaling 56 people. The sample in this study used a saturated sampling technique totaling 56 employees. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this research prove that partially and simultaneously job satisfaction and workload have a significant effect on the performance of PT employees. Pegadaian (Persero) Regional Office 1 Medan

Keywords: Job Satisfaction, Workload, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Hasyiruddin Nasution dan Ibunda Elfi Fitriani Tanjung tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril,

materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E, M.M selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah

membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Mei 2024
Penulis

IQBAL ZUBAIR NASUTION
1905160512

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	13
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja	16
2.1.2 Kepuasan Kerja	17
2.1.2.1 PengertianKepuasan Kerja.....	17
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	18

2.1.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.1.2.4	Indikator Kepuasan Kerja	23
2.1.3	Beban Kerja.....	24
2.1.3.1	Pengertian Beban Kerja	24
2.1.3.2	Tujuan Beban Kerja.....	26
2.1.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mempengaruhi Beban Kerja	27
2.1.3.4	Indikator Beban Kerja	27
2.2	Kerangka Konseptual	29
2.3	Hipotesis	32
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	33
3.1	Pendekatan Penelitian	33
3.2	Lokasi dan Jadwal Kegiatan Penelitian	33
3.3	Defenisi Operasional Variabel	33
3.3.1	Variabel Penelitian	33
3.3.2	Defenisi Operasional	34
3.4	Populasi Dan Sampel	36
3.4.1	Populasi	36
3.4.2	Sampel	36
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6	Teknik Analisis Data.....	38
3.6.1	Analisis Regresi Berganda.....	38
3.6.2	Uji Kualitas Data	39
3.6.2.1	Uji Validitas Data	39

3.6.2.2 Uji Reabilitas	40
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	40
3.6.3.1 Uji Normalitas Data.....	41
3.6.4 Uji Hipotesis	42
3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t)	42
3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F).....	43
3.6.5 Analisis Determinasi.....	44

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	48
4.2 Analisis Data	62
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.2.2 Regresi Linier Berganda	65
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	67
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	71
4.2.5 Pembahasan.....	72

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran.....	80
5.3 Keterbatasan Penelitian	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	35
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	36
Tabel 3.3 Skala Likert	38
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	41
Tabel 3.7 Hasil Uji Reabilitas	42
Tabel 4.1 Identitas Responden	49
Tabel 4.2 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 4.3 Persentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Resonden Variabel Beban Kerja	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Kolmogrov Smirnov	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.7 Hasil Regresi Liner Berganda.....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F)	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	45
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	62
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	65
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	68
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	69
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F.....	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (J Jufrizen, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018).

Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Fachrezei & Khair, 2020). Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan

mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Kartikaningdyah dan Utami, 2017). Novitasari dan Satriyo (2016) berpendapat bahwa dampak positif yang dapat dirasakan oleh perusahaan atas kinerja karyawan yang tinggi, sedangkan proses kinerja perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila telah mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya atau beril dalam jangka waktu tertentu (Sayd, et al., 2016).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kepuasan kerja (Syahputra & Jufrizen, 2019). Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakuan oleh (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020);(M. I. Nasution, 2018); (Sembiring et al., 2020); (Daulay &

Handayani, 2021) (Daulay & Marlina, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yakni beban kerja (Adityawarman et al., 2015). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahankesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum, dan lainlain. Hasil dari penanganannya pun dapat dirasakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja mental tidaklah semudah penanganan beban kerja fisik. Oleh karena beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga dapat diatasi. Penilaian beban kerja mental juga tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh (Dhania, 2010).

Beban kerja merupakan tugas–tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2(dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja karena pekerjaan yang berlebih (overload) secara kuantitatif yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan

waktu yang singkat untuk menyelesaikannya. Adapun beban kerja karena overload kualitatif yaitu individu merasa tidak mampu untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi (Rizky & Afrianty, 2018).

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) (Adityawarman et al., 2015) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Perusahaan PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan dalam hal ini memiliki karyawan tetap sebanyak 56 orang. Yang menjadi latar belakang dilakukan penelitian ini adalah pelayanan yang diberikan para karyawan terhadap customer sangat vital bagi kelangsungan bisnis tersebut. Jika karyawan saat ini dinilai belum dapat memberikan kinerja pelayanan yang baik, maka peneliti ingin mengukur pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kurangnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Terlalu banyak beban kerja yang di berikan atas kepada bawahannya sehingga kinerja karyawan menurun.
3. Karyawan mengalami penurunan kinerja dikarenakan kepuasan kerja belum baik dan beban kerja terlalu banyak.

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka batasan masalah yang dapat diambil sebagai dasar kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai implikasi. Manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya terkait topik penelitian yang sama dan bisa memperkaya pengetahuan penulis mengenai variabel- variabel yang telah diteliti.
- 2) Pengembangan ilmu pengetahuan, wawasan, dan informasi yang bersifat teoritis dan praktis dalam hal kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.

2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kepuasan kerja dan beban kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan dampak secara langsung kepada para karyawan yang melakukan pengisian kuesioner agar dapat selalu introspeksi terhadap kualitas dari kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad et al., 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 20015), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian meny

Selanjutnya menurut (Prawisentono, 2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan

yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut (Kasmir, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3. Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Pelatihan Kerja

Suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

5. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

6. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

7. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

8. Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

9. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

10. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

11. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

12. Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

13. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

14. Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

Sedangkan menurut (Handoko, 2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, beban kerja, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator.

Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan, dan kepuasan. Bekerja bukan cuma sekadar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya. Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan

pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif”.

Munurut (Handoko, 2013) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

2.1.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas, memiliki rasa senang, dan kelegaan sebab yang diharapkannya telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Seorang karyawan yang terpenuhi segala kebutuhannya akan berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik. Bagi perawat kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi rumah sakit kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku perawat (Suwatno & Priansa, 2016)

Selanjutnya menurut (Zoeldhan, 2013), menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi turnover
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja

8. Meningkatkan motivasi kerja
9. Menimbulkan kematangan psikologis
10. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

2.1.2.3 Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut (Robbins, 2012) mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan pegawai adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik pegawai tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan pegawai mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Imbalan yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan para pegawai. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja pegawai meningkat jika penyelia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para pegawai.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para pegawai pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan pegawai tersebut.

Menurut (Sutrisno, 2010) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja (efikasi diri), bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya (kepemimpinan).

3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Menurut (Robbins, 2012a) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3. Kepuasan dengan promosi.

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan.

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Kepuasan dengan rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia

kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai..

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Selanjutnya berdasarkan Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan Menurut (Moekijat, 2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

2.1.3.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Musakamal, 2010) Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Penataan/penyempurnaan struktur pekerjaan organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan system sistem dan produk kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan,

6. Penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. (Cain, 2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.1.3.3 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luartubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja.
2. Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Selanjutnya menurut (Hart & Staveland, 2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja.

Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.3.4 Indikator Beban kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Sedangkan menurut (Alamsyah, 2012) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

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

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri karyawan. Seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan akhirnya akan menjadi frustrasi. Kepuasan kerja dapat diklasifikasikan secara singkat merupakan estimasi atau refleksi dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Adhan et al., 2020).

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan (Nasution, 2018).

Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019). Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Kinerja karyawan akan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan saat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan akan merasakan bagian dari organisasi sehingga mereka akan memberikan sepenuhnya diri mereka terhadap organisasi, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan akan memiliki energy emosional yang dapat

diperlihatkan dengan rasa peduli (*sains of belonging*) terhadap organisasi (Nasution, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (A. E. Nasution & Lesmana, 2018) (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020);(M. I. Nasution, 2018); (Sembiring et al., 2020); (Marbun & Jufrizen, 2022); (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021); (Parlindungan et al., 2021); (Nurhasanah, 2018); (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (T. S. Siagian & Khair, 2018); (D S Harahap & Khair, 2019); (Dewi Suryani Harahap & Khair, 2019); (J Jufrizen, 2016); (A. E. Nasution & Ningsih, 2023), (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016) (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) (Daulay & Handayani, 2021) (Daulay & Marlina, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat

mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal (Chaterina, 2012).

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

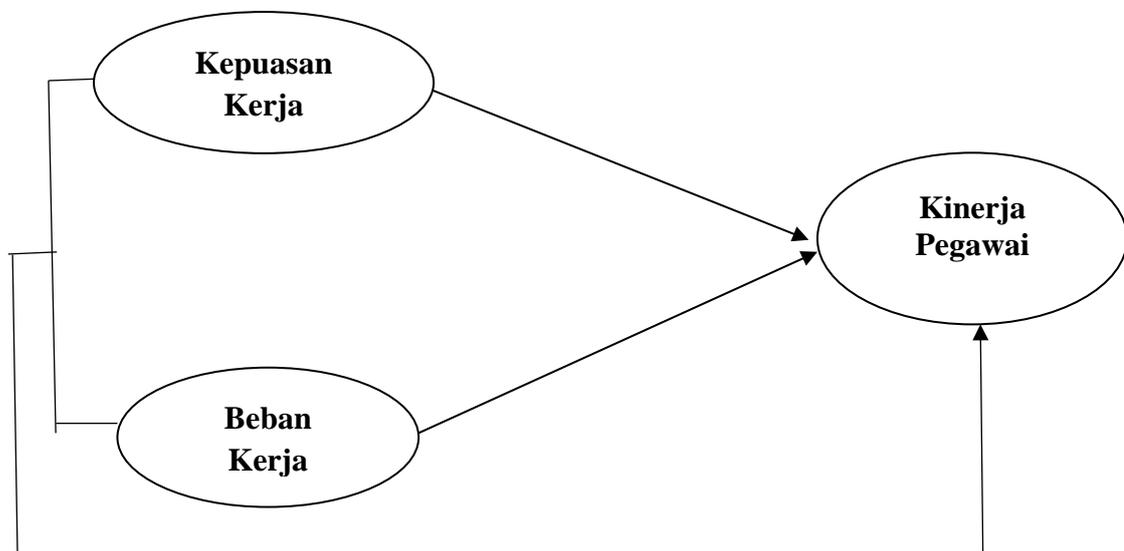
Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) (Adityawarman et al., 2015) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan (Nasution, 2018).

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut (Juliandi et al., 2015) Hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.
2. Ada pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.
3. Ada pengaruh Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiono, 2019 hal 36) adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala/Ukuran
1	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Dapat Tidaknya Diandalkan 4. Sikap (Mangkunegara, 2014)	Kuesioner
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri. 3. Kepuasan dengan promosi. 4. Kepuasan dengan sikap atasan. 5. Kepuasan dengan rekan kerja (Robbins, 2012)	Kuisisioner

3	Beban Kerja	Beban kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar Pekerjaan (Alamsyah, 2012)	Kuisisioner
---	-------------	---	---	-------------

3.3 Lokasi dan Jadwal Kegiatan Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu perusahaan PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan yang berlokasi di Jl. Pegadaian No.112, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian dilakukan mulai dari bulan September 2023 sampai dengan February 2024. Dengan rincian jadwal sebagai berikut :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

Aktivitas	Bulan/Tahun																							
	Sept 2023				Oktober 2023				Nov 2023				Des 2023				Jan 2024				Feb 2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■	■	■																				
Riset Awal					■	■	■	■																
Pembuatan Proposal									■	■														
Bimbingan Proposal											■	■												
Seminar Proposal													■											
Riset													■	■										
Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	■				
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau																							■	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018) . Populasi yang digunakan adalah 56 Karyawan PT. Pegadaian (Persero).

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 56 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada instant tentang data pegawai.

2. Quisioner (angket) dan Wawancara/*Interview*

Wawancara menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan yang terdapat pada PT. Pegadaian (Persero) dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.3
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018) untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Jika thitung lebih besar dari t table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja (Y)	Y1.1	0.673 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.741 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.326 > 0,276	0.020 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.805 > 0,276	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.5	0.803 > 0,276	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.6	0.722 > 0,276	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.7	0.699 > 0,276	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.8	0.619 > 0,276	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0.741 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.857 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.625 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.857 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.817 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.818 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.818 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.753 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.818 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.753 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.840 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.537 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.840 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.537 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.759 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.523 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.350 > 0,276	0.012 < 0,05	Valid
	X2.8	0.556 > 0,276	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
- $\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- St = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik.

Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.835	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X1)	0.927		Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.780		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Sugiyono., 2018)

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Kepuasan Kerja
X2	= Beban Kerja
β_1, β_2	= besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitisnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015)

2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

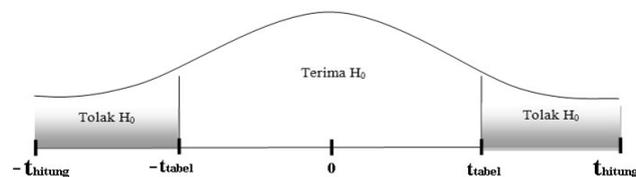
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian:

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2018)

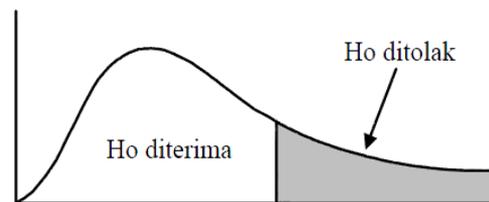
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

1. $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
2. $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel beban kerja (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 56 orang pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan sebagai sampel penelitian akan tetapi angket yang sebar peneliti kepada responden tidak seluruh diisi oleh responden dengan alasan responden sedang sibuk dengan pekerjaannya dan beberapa responden sedang berada diluar kota pada saat peneliti melakukan penyebaran angket, dimana jumlah angket yang diisi oleh responden sebanyak 51 dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot –penelitian.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam penelitian ini yaitu 1) jenis kelamin. 2) Pendidikan trakhir dan 3) masa kerja. Serta untuk nama responden tidak penulis cantumkan karena untuk memberikan kenyamanan kepada responden dalam mengisi angket kuesioner yang penulis sebar. Data responden tersebut penulis rangkum dalam tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	20	39,22
Wanita	31	60,78
Total	51	100
Jenjang Pendidikan :		
S2	4	7,84
S1	42	82,35
D3	5	9,80
<5 Tahun	7	13,73
5-10 Tahun	10	19,61
11-15 Tahun	20	39,21
>15 Tahun	14	27,45
Jumlah	51	100
Total	51	100

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin dan jenjang pendidikan. Jika dilihat dari jenis kelamin responden wanita lebih banyak dari pria yaitu pria 31 responden (60,78%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 42 responden (82,35%). Dari tingkat masa kerja, mayoritas para responden memiliki masa kerja 11-15 tahun, yaitu sebanyak 20 responden (39,21%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki pendidikan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	19.6	30	58.8	8	15.7	3	5.9	0	0	51	100%
2	10	19.6	30	58.8	8	15.7	3	5.9	0	0	51	100%
3	7	13.7	36	70.6	6	11.8	2	3.9	0	0	51	100%
4	10	19.6	30	58.8	8	15.7	3	5.9	0	0	51	100%
5	11	21.6	8	74.5	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
6	8	15.7	27	52.9	14	27.5	2	3.9	0	0	51	100%
7	11	21.6	38	74.5	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
8	8	15.7	27	52.9	14	27.5	2	3.9	0	0	51	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.2 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 70.6%.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.

6. Jawaban responden tentang memiliki inisiatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.
7. Jawaban responden tentang lembur apabila pekerjaan saya belum siap, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
8. Jawaban responden tentang jika pekerjaan saya belum selesai saya akan membawanya pulang kerumah, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.

4.1.3.2 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	17.6	30	58.8	9	17.6	3	5.9	0	0	51	100%
2	7	13.7	36	70.6	6	11.8	2	3.9	0	0	51	100%
3	10	19.6	30	58.8	8	15.7	3	5.9	0	0	51	100%
4	7	13.7	36	70.6	6	11.8	2	3.9	0	0	51	100%
5	9	17.6	30	58.8	8	15.7	4	7.8	0	0	51	100%
6	11	21.6	38	74.5	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
7	11	21.6	38	74.5	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
8	8	15.7	27	52.9	14	27.5	2	3.9	0	0	51	100%
9	11	21.6	38	74.5	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
10	8	15.7	27	52.9	14	27.5	2	3.9	0	0	51	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang puas dengan gaji yang saya peroleh, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
2. Jawaban responden tentang gaji yang yang peroleh sesuai dengan kinerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 70.6%.
3. Jawaban responden tentang merasa puas atas hasil kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
4. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya direspon baik oleh atasan saya dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 70.6 %.
5. Jawaban responden tentang Perusahaan yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
6. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
7. Jawaban responden tentang Atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
8. Jawaban responden Sikap atasan saya yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.

9. Jawaban responden tentang Rekan kerja saya menyenangkan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
10. Jawaban responden tentang merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.

4.1.3.3 Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel beban kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	15,7	27	52,9	14	27,5	2	3,9	0	0	51	100%
2	11	21,6	38	74.5	0	0	2	3.9	0	0	51	100%
3	8	15.7	27	52.9	14	27.5	2	3.9	0	0	51	100%
4	7	13.7	36	70.6	6	11.8	2	3.9	0	0	51	100%
5	10	19.6	30	58.8	8	15.7	3	5.9	0	0	51	100%
6	7	13.7	36	70.6	6	11.8	2	3.9	0	0	51	100%
7	13	25.5	32	62.7	6	11.8	0	0	0	0	51	100%
8	9	17.6	40	78.4	2	3.9	0	0	0	0	51	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.

2. Jawaban responden tentang mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 74.5%.
3. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.
4. Jawaban responden tentang Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 70.6%.
5. Jawaban responden tentang bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
6. Jawaban responden tentang melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 70.6%.
7. Jawaban responden tentang Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 62.7%.
8. Jawaban responden tentang dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 78.40%.

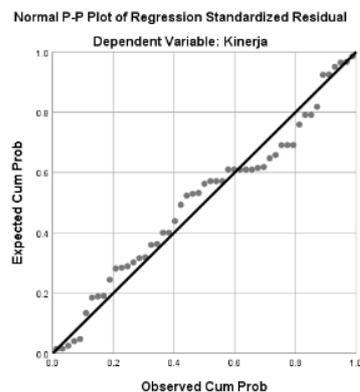
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogrov Smirnov* (K-S). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. uji *Kolmogrov Smirnov* yaitu Asymp, Sig. lebih kecil dari 0,05 (Asymp, Sig. < 0,05 adalah tidak normal).

Tabel 4.5
Hasil Uji Kolmogrov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83303978
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.092
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: SPSS Versi 24.00

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai K-S variabel efikasi diri, literasi keuangan dan minat investasi telah berdistribusi secara normal karena dari masing-masing variabel memiliki probabilitas lebih dari 0,05 yaitu $0,109 > 0,05$

Nilai masing-masing variabel yang telah memenuhi standar yang telah ditetapkan dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari baris tersebut nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,178. Ini menunjukkan variabel berdistribusi secara normal.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model

regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolonieritas

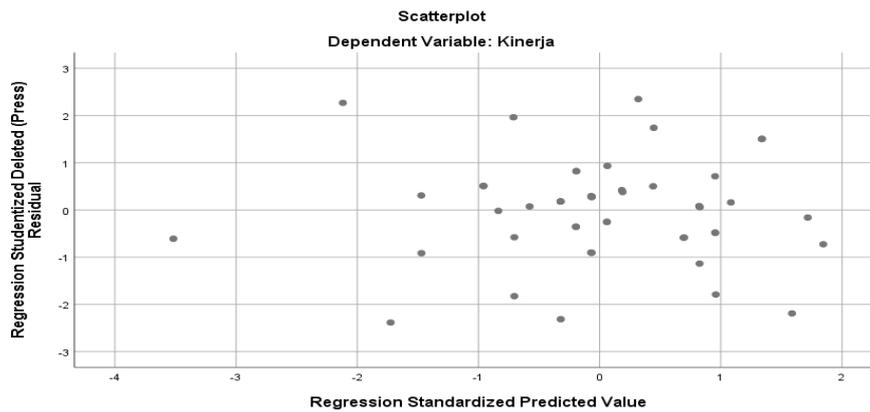
Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.538	1.859
	Beban Kerja	.538	1.859
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.538 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.859 < 10$. Variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.538 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.859 < 10$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu kepuasan kerja, beban kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.7
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.011	1.295		.780	.439
	Kepuasan Kerja	.458	.030	.676	15.118	.000
	Beban Kerja	.452	.053	.379	8.465	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 1.011

2. Kepuasan kerja = 0,458
3. Beban kerja = 0.452

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1.011 + 0,458_1 + 0.452_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 1.011 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kepuasan kerja dan beban kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 1.011.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,458 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepuasan kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,458 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,452 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel beban kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,452 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 4.8
Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.011	1.295		.780	.439
	Kepuasan Kerja	.458	.030	.676	15.118	.000
	Beban Kerja	.452	.053	.379	8.465	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dengan pengolahan data dengan SPSS. 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = 15.118$$

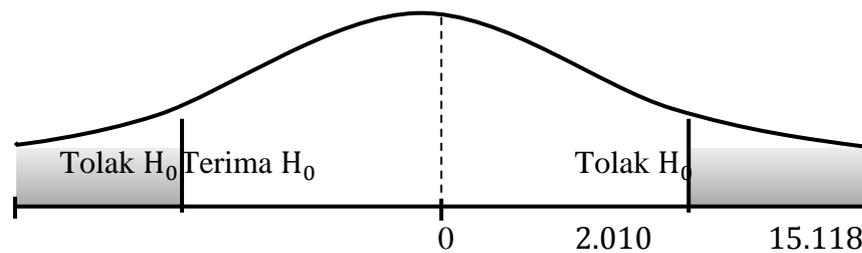
$$t_{\text{tabel}} = n-k \text{ (df 5\%)}$$

$$t_{\text{tabel}} = 51-2 = 49$$

$t_{\text{tabel}} = 2.010$ diperoleh dari data yang terlampir pada lampiran titik persentase distribusi t

Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Jika nilai : $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) Jika nilai : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 15.118 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.010 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

2. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dengan pengolahan data dengan SPSS. 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 8.468$$

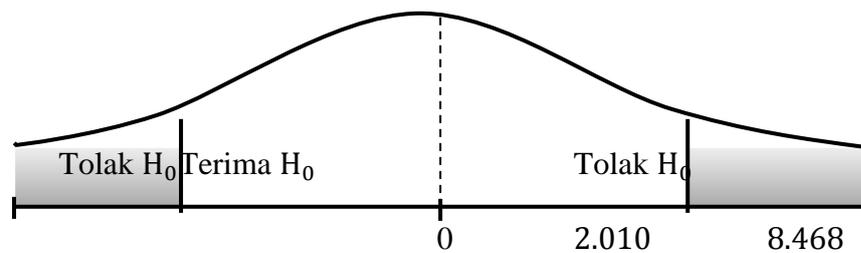
$$t_{tabel} = n-k \text{ (df 5\%)}$$

$$t_{tabel} = 51-2 = 49$$

$t_{tabel} = 2.010$ diperoleh dari data yang terlampir pada lampiran titik persentase distribusi t

Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Jika nilai : $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) Jika nilai : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8.468 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.010 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637.302	2	318.651	440.814	.000 ^b
	Residual	34.698	48	.723		
	Total	672.000	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{hitung}} = 440.814$$

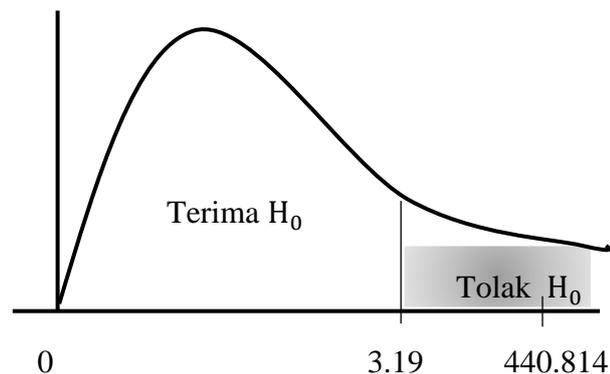
$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 \text{ (df 5\%)}$$

$$F_{\text{tabel}} = 51-2-1 = 48$$

$F_{\text{tabel}} = 3.19$ diperoleh dari data yang terlampir pada lampiran titik persentase distribusi F

Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Jika nilai : $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) Jika nilai : $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 4.5 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 440.814 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.19 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($440.814 > 3.19$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.946	.85022
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.948 \times 100\%$$

$$= 94.8\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.948 yang berarti 94.8% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja sebesar 94.8% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 94.8\% = 5.2\%$. hal ini menunjukkan 5.2% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja pegawai.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan

untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 15.118 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.010 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai yang semakin meningkat maka kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan akan semakin meningkat. Pegawai merasa puas atas apa yang diterima, disertai dengan hubungan dengan pimpinan yang baik maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Kinerja karyawan akan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan

saat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan akan merasakan bagian dari organisasi sehingga mereka akan memberikan sepenuhnya diri mereka terhadap organisasi, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan akan memiliki energy emosional yang dapat diperlihatkan dengan rasa peduli (*sains of belonging*) terhadap organisasi (Nasution, 2018).

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan (Nasution, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020);(M. I. Nasution, 2018); (Sembiring et al., 2020); (Marbun & Jufrizen, 2022); (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021); (Parlindungan et al., 2021); (Nurhasanah, 2018); (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (T. S. Siagian & Khair, 2018); (D S Harahap & Khair, 2019); (Dewi Suryani Harahap & Khair, 2019); (J Jufrizen, 2016); , (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016)

(Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8.468 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.010 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja maka kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan akan semakin pegawai, dimana dengan penambahan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai maka pegawai tersebut puas atas pekerjaan yang diterimanya dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif

dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) (Adityawarman et al., 2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 440.814 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.19 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($440.814 > 3.19$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan penambahan beban kerja yang di berikan terhadap pegawai sesuai kemampuan pegawai tersebut dimana pegawai akan merasa puas atas apa yang mereka terima dengan demikian maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya yang akan berdampak pada kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019)

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan.
2. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan.
3. Secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja , hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan agar memperhatikan kepuasan kerja para pegawai dengan memberikan *reward* atas pencapaian kinerjanya, memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.
2. Dalam penambahan beban kerja pemimpin agar memperhatikan kemampuan kerja setiap pegawainya.

3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan, agar memberikan dan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan posisi setiap pegawai.
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan kepuasan kerja, dan beban kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran angket dimana hanya 51 angket yang dapat kembali kepada peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 1–11.
- Alamsyah. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Nuha Medika.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section.
- Chaterina, R. (2012). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Offshore Pada Divisi Quality Assurance Quality Control Di Pertamina Hulu Energi Onwjltd Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Daulay, R., & Marlina, D. (2019). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 1(1), 551–559.
- Dhania, R. D. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–12.
- Fachrezei, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Harahap, D S, & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, Dewi Suryani, & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hart, & Staveland. (2015). *The Woekload*. Universitas Indonesia Press.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Rajawali Perss.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Musakamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. KKSDA.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.

- Nasution, A. E., & Ningsih, S. J. (2023). Studi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(3), 485–496.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Nurhasanah, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PELINDO IV (Persero) Cabang Samarinda. *Eksis Riset*, 14(2), 12.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Taban. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Worklife Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.
- Robbins, S. P. (2012b). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.

Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeo: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.

Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.

Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.

Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.