BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BULELENG

Gede Widyantara[7]
I Made Gde Metera[8], metera.made@gmail.com
Ni Nyoman Resmi[9], nyoman.resmi@unipas.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pengerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, Umam (2010). Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada keberhasilan instansi.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuisioner dengan sampel berjumlah 181 responden. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *accidental random sampling.* Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Analisis statistik dan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi berganda, analisis regresi liner berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t dengan menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* dan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) *for windows Version 20,00*.

Berdasarkan simpulan maka dapat disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan membuat pekerjaan menyenangkan, lebih meningkatkan gaji, memberikan promosi, ada pengawasan, hubungan dan kerjasama yang baik. pembagian tugas disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dan memperhatikan variasi pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai

Kata kunciBeban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai

[7] Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2020/2021
[8] Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas
[9] Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pengerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, Umam (2010). Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada keberhasilan instansi.

Setiap pemimpin instansi dituntut untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif dapat diketahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan

karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian keberhasilan organisasi itu sendiri.

Selain faktor di atas, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Menurut Sutrisno (2010: 77) kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungananya dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Sementara itu Sunyoto (2012: 26), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cerminnan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah: (1) dimensi *work It self* (pekerjaan itu sendiri, (2) dimensi *supervision* (atasan), (3) dimensi *workers* (teman sekerja), (4) dimensi *promotion* (promosi), dan (5) dimensi *pay* (gaji/upah).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, (2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng (BPKPD) yang awalnya adalah Badan Keuangan Daerah (BKD) mengalami

perubahan pada tanggal 2 Januari 2020 sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng No. 11 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, melaksanakan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah dengan visi organisasi yaitu; "Mantap Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah". Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sebagai lembaga/institusi yang mempunyai tugas; meningkatkan pendapatan daerah, mengelola keuangan dan kekayaan/asset daerah secara professional berdasarkan pada peraturan perundang-undangan serta ketentuan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas tersebut didukung dengan sumber daya manusia yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tenaga Harian, dan Pegawai Kontrak.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan perilaku atau variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, tingkat pekerjaan, dan perasaan senang dengan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan melalui observasi ditemui para pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng bekerja dengan ceria, ada komunikasi yang harmonis antar pegawai. Dan juga diperoleh informasi bahwa belum ada pegawai yang punya keinginan sendiri untuk memohon untuk berhenti atau pindah, tingkat kehadiran pegawai juga sangat tinggi. Kondisi tersebut memberikan indikasi bahwa ada kepuasan kerja para pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

Beban kerja para pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng disesuaikan dengan posisi dan bidang masing-masing. Beban kerja para pegawai tahun 2019 merupakan penjabaran program prioritas Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng tahun 2019 yaitu dengan sasaran meningkatnya PAD mencapai 18,51%, meningkatnya pengelolaan keuangan daerah dengan target opini wajar tanpa pengecualian. Terdapat 7 program yaitu; 1) Pendataan dan Pengembangan Pendapatan Asli Daerah (PAD), 2) Peningkatan dan Pelayanan Pendapatan Asli Daerah (PAD), 3) Peningkatan Pelayanan Anggaran Daerah, 4) Peningkatan Pelayanan Perbendaharaan Keuangan Daerah, 5) Peningkatan Pelayanan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah, 6) Peningkatan Pelayanan dan

Analisa Kebutuhan Aset, 7) Peningkatan Pelayanan Inventarisasi dan Pemanfaatan Aset.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2019 diketahui kebijakan umum pengelolaan keuangan daerah Pemerintah Kabupaten Buleleng disusun dengan berbasis kinerja yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat secara optimal, dengan memperhatikan keseimbangan antara pembiayaan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat.

Permasalahan pokok yang sedang dialami oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng (BPKPD) pada tahun 2019 adalah ”belum optimalnya pemungutan PAD serta kemampuan pengelolaan keuangan dan aset daerah masih belum maksimal”. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa Kabupaten Buleleng PAD masih rendah dan kemampuan pengelolaan keuangan dan aset daerah masih belum optimal dan dengan potensi yang ada akan dimaksimalkan. Kebijakan umum pengelolaan keuangan daerah Pemerintah Kabupaten Buleleng disusun dengan berbasis kinerja yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat secara optimal, dengan memperhatikan keseimbangan antara pembiayaan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat. Dengan demikian penyusunan anggaran dilakukan berlandaskan efisiensi, efektivitas, tepat waktu pelaksanaan dan penggunaannya dapat dipertanggungjawabkan

Secara umum, pelaksanaan program dan kegiatan di BPKPD pada Tahun Anggaran 2019 dapat dikatagorikan cukup berhasil dengan baik. Hal ini, dapat dilihat dari persentase capaian output kegiatan sebesar 92.38 %, dengan upaya-upaya pengelolaan belanja selama tahun 2019, diperoleh efisiensi pengeluaran sebesar 89,00%, yaitu dari anggaran setelah perubahan sebesar Rp 2.456.105.127.676,71 terealisasi sebesar Rp 2.186.010.512.083,15.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut. 1) Apakah ada pengaruh secara individu beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng?

2) Apakah ada pengaruh secara bersama-sama beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng? 3) Manakah di antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng? 4) Seberapa kuat hubungan dan besar pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng?

2. KAJIAN PUSTAKA

A. Beban Kerja

Pengertian beban kerja beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2001).

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja

untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001).

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Dapat disimpulkan dari berbagi pengertian beban kerja adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikekerjakan oleh karyawan seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja. Dampak beban kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu *quantitative overload dan qualitative overload*.

1) *quantitative overload*.

Pada beban kerja yang bersifat *quantitative overload* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu *(too much to do)*. Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pedoman yang banyak didengar adalah “cepat dan selamat”. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu dan hal ini dapat mengakibatkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan

kondisi kesehatan seseorang berkurang. Bagaimanapun juga beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan pembangkit stress pada para pekerja

2) *qualitative overload*

Beban kerja yang bersifat *qualitative overload* adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit *(too difficult to do)*. Beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan pekerjaan. Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan pekerjaan ini bisa meningkat karena peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan, peningkatan dari canggihnya informasi atau dari ketrampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, serta perluasan dan tambahan alternatif dari metode-metode pekerjaan. Kemajemukan pekerjaan memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi menyebabkan produktif, tetapi menjadi destruktif. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik.

B. Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja pertama kali dikemukakan oleh Brayfield, dkk., (dalam Panggabean, 2004) yang beranggapan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2009), bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008). Definisi komprehensif dari kepuasan kerja meliputi reaksi atau 19 sikap kognitif, afektif, dan evaluatif, dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan

mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari (Locke, dalam Luthans, 2006).

Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Siagian (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Robbins dan Coulter (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika membicarakan sikap karyawan, biasanya merujuk pada kepuasan kerja.

Moorse (dalam Panggabean, 2004) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan 20 senang akibat persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting bagi orang tersebut.

Davis (dalam Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa *"job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works"*. Berdasarkan pendapat tersebut, Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Senada dengan Handoko (2001), kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pendapat para tokoh di atas, maka kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai emosi positif atau perasaan senang yang berasal dari penilaian atau pengalaman kerja individu.

C. Kinerja

Menjadi pegawai yang berkualitas adalah tujuan semua orang oleh karena itu kinerja pegawai yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja yang tinggi dari para pegawai sebagai sumberdaya manusia yang berfungsi mengolah faktor produksi, yang lain sangat diperlukan, agar organisasi atau instansi memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam persaiangan global. Menurut Wibowo (2007:7) kinerja berasal dari kata *perfomence*, ada pula yang mengartikan *performance* sebagai hasil kerja/prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Helvert (dalam Rivai dan Sagala, 2011:604) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Prilaku merupakan prilaku nyata yang dikumpulkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilakan karyawan sesuai dengan peran ndalam perusahaan. Menurut Robert dan Jackson (2002:78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahan yang antara lain termasukkuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2003: 147) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi kontribusi suatu instansi atau organisasi. Kinerja sumber daya manusia akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi dan adanya harapan yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan

kerja dengan kinerja yang baik. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja/prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun perstasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban oleh suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

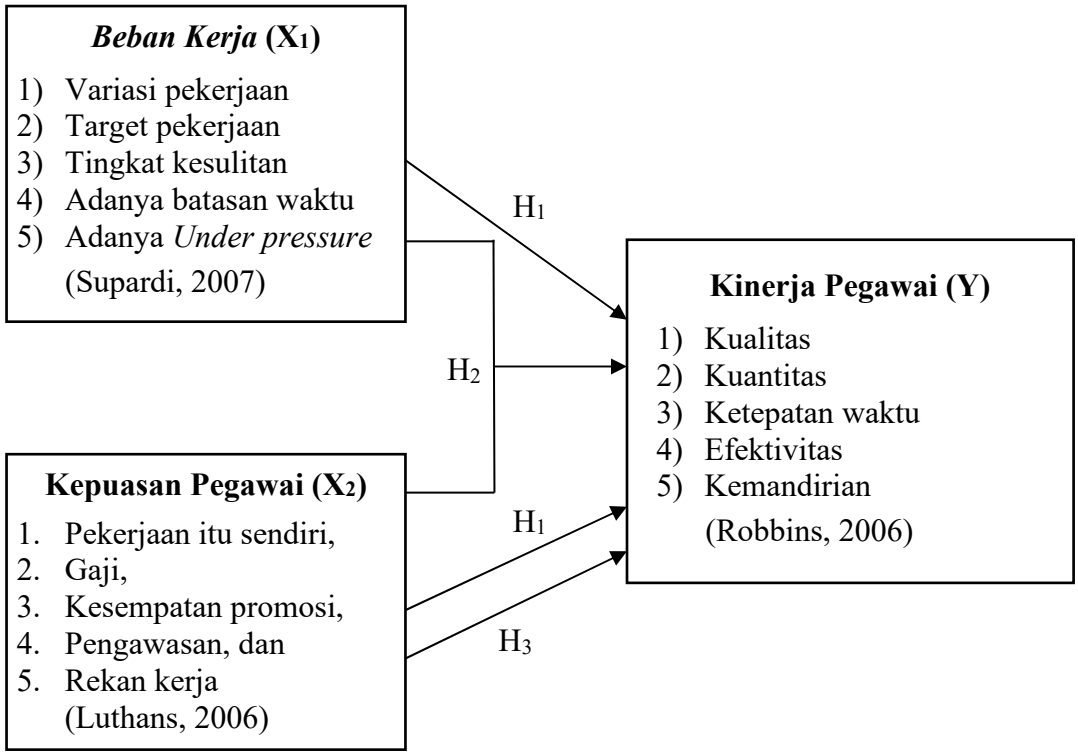
Kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Mangkunegara (2013) faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah : a) faktor indifidu, b) faktor lingkungan. Mathis dan Jackson (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang di terima, 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan, 5) Hubungan mereka dengan organisasi. Pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai dalam bekerja, misalnya dalam sikapnya terhadap pekerjaan sehari-hari.

D. Kerangka Berpikir

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng, melaksanakan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja adalah (1) Variasi pekerjaan yang harus dilakukan, (2) Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, (3) Tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas, (4) Adanya batasan waktu yang telah ditetapkan, (5) Adanya *Under pres*sure terhadap pegawai dalam bekerja. Selain faktor di atas, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Indikator kepuasan karyawan diukur dari dimensi; (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) pengawasan, dan (5) dimensi rekan kerja. Selanjutnya, Indikator yang

digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, (5) kemandirian.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada Gambar berikut.



Keterangan:
H_1: pengaruh parsial
H_2: pengaruh simultan
H_3: pengaruh dominan

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian berada dalam ruang lingkup bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang analisis beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan Ngurah Rai No. 2, Singaraja-Bali, telpon (0362) 3301977 email; bpkpd@bulelengkab.go.id

B. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng dengan total populasi sebanyak 331 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teori Slovin (dalam Riduwan, 2005) banyaknya responden yang diambil untuk menjawab kuesioner adalah dengan cara menggunakan rumus berikut.

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

Keterangan:
n = sampel
N = populasi
d = presisi 5%

$$n = \frac{331}{331\,(0{,}05)^2 + 1} = \frac{331}{0{,}83 + 1} = \frac{331}{1{,}83}$$

$$n = 180{,}87 \approx 181$$

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah minimal sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah 181 orang pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

C. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang memengaruhi variabel yang lain agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah/dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dalam mengambil keputusan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis korelasi linier berganda, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, dan uji hipotesis denga menggunakan uji t, uji f serta uji dominan:

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui derajat kekuatan hubungan antara variabel beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), dengan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng (Y). Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan antara variabel beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), dengan kinerja pegawai (Y). Data hasil tabulasi dianalisis menggunakan program SPSS dengan hasil seperti tabel 5.10 berikut.

Tabel 5.10
Model Summary[b]

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,769[a]	0,591	0,580	1,86093

a. *Predictors: (Constant),* Kepuasan Kerja, Beban Kerja
b. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai Sumber:
Hasil olahan SPSS versi 21.0 tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5.10 di atas diketahui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,769, bila dikonversikan dengan tabel 3.1 bab III tentang interprestasi koefisien korelasi ada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang kuat antara beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Analisis data dibantu dengan program SPSS versi 21,0. Berdasarkan hasil analisis diperoleh model persamaan regresi linier berganda diperoleh yaitu $\hat{Y} = 0{,}516 + 0{,}532X1 + 0{,}502X2$ sesuai tabel 5.11 berikut.

Tabel 5.11
Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	*Std. Error*	*Beta*	*t*	*Sig.*
1	(Constant)	0,516	2,016		0,256	0,799
	Beban Kerja	0,532	0,128	0,388	4,159	0,000
	Kepuasan Kerja	0,502	0,100	0,469	5,023	0,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan SPSS 21.0 Tahun 2021

Nilai masing-masing koefisien regresi variabel bebas (X) tersebut mempunyai makna sebagai berikut.

1) Konstanta (Constant) 0,516 mempunyai makna bahwa kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng mencapai 0,516 pada saat beban kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol.
2) Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) sebesar +0,532 (bertanda positif), mempunyai makna beban kerja mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.
3) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar +0,502 (bertanda positif), mempunyai makna bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

C. Analisis Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui besaran persentase perubahan variabel kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng yang dapat dijelaskan oleh persentase perubahan secara bersama sama variabel beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). Rumus determinasi yaitu D = R2 x 100%. Berdasarkan output SPSS versi 21.0 pada tabel 5.10 diketahui koefisien korelasi berganda (R) = 0,769 maka dapat dihitung nilai determinasi (D) = 0,7692 x 100% = 59,10%. Ini berarti 59,10% perubahan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh perubahan secara bersama sama beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) serta sisanya 40,90% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

D. Uji Hipotesis

a. Uji Individu Dengan T-Test

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara individu variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng, pengujian dilakukan dengan uji probabilitas. Pengujian variabel penelitian sebagai berikut.

1) Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng, dengan langkah-langkah sebagai berikut.

   a) Perumusan hipotesis.

      Ho; b = 0, yaitu tidak ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

      H1; b ≠ 0, yaitu ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

b) Menentukan taraf signifikan ( ) yaitu 0,05.

c) Nilai signifikansi hasil analisis diambil dari kolom sig pada cell beban kerja hasil olahan SPSS pada tabel 5.11 tentang coefficient yaitu sebesar 0,000

d) Ketentuan

(1) Jika nilai signifikan ≤ 5%, maka H0 ditolak, dan

(2) Jika nilai signifikan > 5%, maka H0 diterima

e) Simpulan

Karena nilai signifikan 0,000 < 5%, maka H0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Ini berarti hipotesis pertama yang diajukan diterima.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng, dengan langkah-langkah sebagai berikut.

a) Perumusan hipotesis.

Ho; b = 0, yaitu tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

H1; b ≠ 0, yaitu ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

b) Menentukan taraf signifikan ( ) yaitu 0,05

c) Nilai signifikansi hasil analisis diambil dari kolom sig pada cell kepuasan kerja hasil olahan SPSS pada tabel 5.11 tentang coefficient yaitu sebesar 0,000

d) Ketentuan

(1) Jika nilai signifikan ≤ 5%, maka H0 ditolak dan

(2) Jika nilai signifikan > 5%, maka H0 diterima

e) Simpulan

Karena nilai signifikan 0,000 < 5%, maka H0 ditolak, berarti ada Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Hipotesis pertama yang diajukan diterima.

b. Uji F (F-Test)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Pendekatan uji probabilitas dengan langkah sebagai berikut.

1) Perumusan Hipotesis

Ho; b = 0, yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

H1; b ≠ 0, yaitu ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

2) Menentukan taraf signifikan ( ) yaitu 0,05

3) Nilai signifikansi hasil analisis diambil dari kolom sig pada hasil olahan SPSS pada tabel 5.12 tentang Anova yaitu sebesar 0,000

4) Ketentuan

a) Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima artinya ada pengaruh yang tidak signifikan secara simultan.

b) Jika nilai sig ≤ 0,05 maka Ho ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan.

Tabel 5.12

ANOVA[b]

Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	370.720	2	185.360	53.525	.000[b]
	Residual	256.267	74	3.463		
	Total	626.987	76			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil olahan SPSS 21.0 Tahun 2021

5) Simpulan

Karena nilai signifikan 0,000 < 5%, maka H0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Ini berarti hipotesis kedua yang diajukan diterima.

c. Variabel Yang Lebih Dominan Berpengaruh

Uji dominan dilihat dari Stardized Coefficients Beta dan nilai signifikansinya. Variabel yang dominan adalah variabel yang berpengaruh signifikan dengan beta paling besar. Dari hasil analisis data seperti tabel 5.13 diketahui variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai Stardized Coefficients Beta paling besar yaitu 0,469, dan taraf signifikan 0,000 sehingga variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Ini berarti hipotesis yang ketiga diterima.

Tabel 5.13

Nilai Beta Setiap Variabel Bebas

Model		*Stardized Coefficients*	*Sig*
		Beta	
1	(*Constant*)		
	Beban Kerja	0,388	0,000
	Kepuasan Kerja	0,469	0,000

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 21.0 tahun 2021

E. Pembahasan

1. Pengaruh Secara Individu Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara probabilitas menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian diperoleh koefisien regresi variabel beban kerja (X1) sebesar +0,532 (bertanda positif), mempunyai makna beban kerja mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Peningkatan satu satuan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan 0,532 satuan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Dan bila ada penurunan satu satuan beban kerja akan diikuti oleh penurunan 0,532 satuan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Hal ini dapat terjadi karena adanya variasi pekerjaan sehingga para pekerja tidak merasakan ada beban saat diberikan tugas. Selain itu setiap penambahan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai bila berhasil mengerjakan, ada hubungannya dengan tunjangan kinerja yang akan diterima. Sehingga para pekerja termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan beban lebih besar. Hal lain juga dapat disebabkan oleh karakteristik para pegawai, yang merasa tertantang atau termotivasi bila diberikan beban pekerjaan lebih besar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2005) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Kesesuaian jenis pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, beban kerja juga disesuaikan dengan kemampuan dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017) yaitu ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020) yaitu beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru. Dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara probabilitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

Hasil penelitian diperoleh koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar +0,502 (bertanda positif), mempunyai makna bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Kenaikan satu satuan kepuasan kerja akan diikuti dengan kenaikan 0,502 satuan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Dan bila ada penurunan satu satuan kepuasan kerja akan diikuti dengan penurunan 0,502 kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Robbins (2006) yaitu karyawan yang merasa puas akan pekerjaan yang mereka kerjakan memiliki kemungkinan yang lebih besar membicarakan hal yang positif tentang perusahaan, membantu yang lain dan membuat kinerja pekerjaan mereka mencapai maksimal. Luthans (2006) mengatakan terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi, R. (2020) yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021) dengan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara probabilitas dengan uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Mathis dan Jackson (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang di terima, 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan, 5) Hubungan mereka dengan organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi, R. (2020) yaitu secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

4) Variabel Yang Lebih Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hasil analisis data diketahui variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai Stardized Coefficients Beta paling besar yaitu 0,469, dan taraf signifikan 0,000 sehingga variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan para pegawai. Menurut Blau (dalam Panggabean, 2004) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain aspek evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan, insentif, atau pemberhentian. Luthans (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan dengan dimensi pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan dimensi rekan kerja.

5) Besaran Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,769, ada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang kuat dan positif secara bersama-sama antara beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan

Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Sesuai analisis determinasi diperoleh hasil sebesar 59,10%. Ini berarti 59,10% perubahan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh perubahan secara bersama sama beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) serta sisanya 40,90% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini berarti bila ingin meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng dapat dilakukan dengan menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan para pegawai dan menjaga kepuasan kerja para pegawai.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis seperti yang telah diuraikan pada Bab V, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara individu beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.
3. Kepuasan kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.
4. Ada pengaruh dan hubungan kuat antara beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas maka dapat disarankan kepada pihak pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan membuat pekerjaan menyenangkan, lebih meningkatkan gaji, memberikan promosi, ada pengawasan, hubungan dan kerjasama yang baik.
2. Pembagian tugas disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dan memperhatikan variasi pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai