

**PENGARUH BEBAN PEGAWAI, DISIPLIN PEGAWAI SERTA
KEPUASAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PADA
KANTOR DN KLS I PALEMBANG**

Muhammad Deni

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Pegawai, Disiplin Pegawai serta Kepuasan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DN KLS I Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian survei eksplanasi dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang pegawai, digunakan teknik analisis regresi berganda dan untuk pengujian hipotesis penelitian, digunakan uji F dan uji t. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 20*, didapatkan hasil bahwa : 1) Nilai koefisien beban pegawai sebesar 0,003 (3%), berarti beban pegawai mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 3%; 2) Nilai koefisien disiplin pegawai sebesar 0,047 (4,7%), berarti disiplin pegawai mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 4,7%; 3) Nilai koefisien kepuasan pegawai sebesar 0,492 (49,2%), berarti kepuasan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 49,2%. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,299 (29,9%), menggambarkan bahwa kinerja pegawai (Y), dapat dijelaskan oleh Beban Pegawai, Disiplin Pegawai serta Kepuasan Pegawai sebesar 29,9%, sedangkan sisanya 70,1%, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain, yang tidak masuk dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis F, didapat nilai $F_{hitung} (6,552) > F_{tabel} (2,769)$, ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan Beban Pegawai, Disiplin Pegawai serta Kepuasan Pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan dari hasil uji hipotesis t, didapatkan hasil sebagai berikut : 1) nilai $t_{hitung} (0,018) < t_{tabel} (1,673)$ yang berarti bahwa tidak ada pengaruh beban pegawai terhadap kinerja; 2) nilai $t_{hitung} (0,190) < t_{tabel} (1,673)$ yang berarti bahwa tidak ada pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja; 3) nilai $t_{hitung} (3,338) < t_{tabel} (1,673)$ yang berarti bahwa ada pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja.

Kata Kunci : Beban Pegawai, Disiplin Pegawai serta Kepuasan Pegawai dan Kinerja

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya tersebut organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat didalamnya. Keberhasilan organisasi tergantung kepada kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Manusia merupakan elemen yang menggerakkan sumber daya lainnya, membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Betapapun pentingnya atau canggihnya teknologi, metode, ataupun *financial*, faktor manusia tetap merupakan faktor yang paling menentukan seluruh gerak dan kegiatan organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia dalam suatu dinas atau instansi milik pemerintah memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai suatu tujuan, namun hal itu sangat tergantung pada pola pembinaan yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Menurut Gomes (2003:14) agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat memberikan

kontribusi yang maksimal, maka mutu dan kualitas sumber daya manusia itu perlu dikembangkan sesuai dengan bidang dan keahlian.

Banyak hal yang harus dipenuhi atau dimiliki oleh sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan dalam pembangunan. Berdasarkan hal itulah program peningkatan sumber daya manusia menjadi unsur yang penting dari fungsi manajemen dalam menjalankan pemerintahan atau pelaksanaan tugas pembangunan. Jika SDM tidak dikelola secara baik, efektivitasnya akan merosot lebih cepat daripada sumber daya lainnya. SDM mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibandingkan sumber daya yang lain. Terlebih di era seperti sekarang, pengelolaan SDM akan semakin meningkat pada semua jenis dan jenjang organisasi, terutama organisasi publik sebagai konsekuensi dari perubahan kehidupan suatu negara yang lebih maju dan demokratis.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sulistiyani (2003 : 223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2003:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya (Mangkuprawira, 2003). Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan dalam melihat faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Howell dan Dipboye dalam Munandar (2001), kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bagi pegawai diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Jika dalam menjalani pekerjaan tersebut terdapat kesesuaian antara harapan dan kesesuaian yang dikehendaki maka akan dapat meningkatkan kinerja. Jadi, kepuasan kerja pegawai berdampak pada prestasi dan kualitas kerjanya. Pada karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, sehingga akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan Hetami (2008) dengan judul Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada sebuah Persero Asuransi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin dengan 0 senilai 0,876; (2) tidak terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan dan disiplin p senilai 0,574. Hasil penelitian Murdiyani (2010) menghasilkan Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja dosen baik secara serentak maupun parsial. Berdasarkan keadaan di atas yang

melatarbelakangi penulis melakukan penelitian: Pengaruh Beban Pegawai, Disiplin Pegawai serta Kepuasan Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor DN Kls I Palembang.

B. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya menurut Sulistiyani & Rosidah (2003:223). Sedangkan menurut Bernardin dan Russell dalam Sulistiyani & Rosidah (2003:223-224), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis dan Jackson (2002:78). Menurut Mahsun (2006:25) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* organisasi.

Ada beragam kriteria yang digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai. Bernadin dan Russel (2000), mengajukan enam kriteria untuk mengukur kinerja, yaitu : a) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan; b) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan; c) Waktu yang dibutuhkan, merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperlihatkan koordinasi output orang lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain; d) Efektivitas sumber daya, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, ataupun pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya; e) Kebutuhan terhadap pengawasan, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan; f) Dampak kepribadian, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Beban Kerja

Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai *output* tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Analisis beban kerja sangat erat kaitannya dengan fluktuasi permintaan pasar akan barang dan jasa perusahaan sekaligus dengan pemenuhan SDM yang diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar komoditi. Semakin tinggi permintaan pasar terhadap komoditi tertentu, perusahaan akan segera memenuhinya dengan meningkatkan produksinya. Sejalan dengan itu jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan semakin banyak (Mangkuprawira, 2003).

Beban kerja dapat dihitung melalui metode *work sampling*. Barnes dalam Indriana (2009), menyatakan bahwa *work sampling* digunakan untuk mengukur aktifitas pegawai dengan menghitung waktu yang digunakan untuk bekerja dan waktu yang tidak digunakan untuk bekerja dalam jam kerja mereka, kemudian disajikan dalam bentuk persentase. Metode *work sampling* mengamati apa yang dilakukan oleh responden dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian melalui metode ini adalah waktu kegiatan dan kegiatannya bukan siapa yang melakukan kegiatan.

Barnes dalam Indriana (2009) menyatakan ada tiga kegunaan utama dari *work sampling* diantaranya adalah : 1) *Activity and Delay Sampling*, yaitu untuk mengukur aktifitas dan penundaan aktifitas dari seorang pekerja. Contohnya adalah dengan mengukur persentase seseorang bekerja dan persentase seseorang tidak bekerja.; 2) *Performance Sampling*, yaitu untuk mengukur waktu yang digunakan untuk bekerja, dan waktu yang tidak digunakan untuk bekerja.; 3) *Work Measurement*, untuk menetapkan waktu standar dari suatu kegiatan

Disiplin

Menurut Nitisemito (2002:199), masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003:104), memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Subekti, 2008).

Dilihat dari sisi manajemen, terjadinya disiplin kerja itu akan melibatkan dua kegiatan pendisiplinan :

a. Preventif

Pada pokoknya, dalam kegiatan ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai, agar mengikuti berbagai standar atau aturan sehingga penyelewengan kerja dapat dicegah.

b. Korektif

Kegiatan yang ditujukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut (Heldjrachman, 1996).

Menurut Byars & Rue (2008:357), ada beberapa hal yang dapat dipakai sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan, yaitu : ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja. Sedangkan De Cenzo dan Robbins (1993:451) mengemukakan tipe permasalahan dalam kedisiplinan, antara lain kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, aktivitas di luar lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja

Tidak ada satu batasan dari kepuasan kerja/pekerjaan yang dirasakan paling sesuai oleh para penulis dan peneliti (Munandar, 2008). Howell dan Dipboye dalam Munandar (2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, pada dasarnya kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2003) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Locke dalam Munandar (2008), faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain : (1) Ciri-ciri instrinsik pekerjaan, terdiri dari keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreatifitas; (2) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable Reward*); (3) Penyeliaan; (4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang; dan (5) Kondisi kerja yang menunjang.

Greenberg dan Baron (2003) mengemukakan dua teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu:

1) *Herzberg's two factor theory*

Herzberg menemukan dua faktor yang berbeda yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Biasanya, ketidakpuasan berhubungan dengan kondisi yang ada dalam pekerjaan (seperti kondisi kerja, gaji, keamanan, kualitas pengawasan, hubungan dengan orang lain) daripada dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor-faktor ini menimbulkan reaksi negatif, Herzberg menyebutnya sebagai *hygiene factors*. Sebaliknya, kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau dari hasilnya secara langsung, seperti kealamian pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk maju dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Oleh karena faktor-faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja tingkat tinggi, Herzberg menyebutnya sebagai *motivators*.

2) *Locke's value theory*

Teori pertentangan dari Locke ini menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan – keinginannya dan hasil keluarannya.

Ada tiga macam instrumen pengukuran kepuasan kerja (Munchinsky, 2003) yang cukup populer dan sering digunakan dalam penelitian-penelitian, antara lain yaitu :

1) *Job Descriptive Index*

Job Descriptive Index (JDI) dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin (1969) dan direvisi Smith (1985). Kuesioner tersebut mengukur lima aspek kepuasan sdr pekerjaan itu sendiri, yaitu pengawasan, gaji, kesempatan untuk maju, rekan kerja dan pekerjaan secara umum. Setiap aspek berisi 9 sampai 18 item. Karyawan memilih item yang menggambarkan tentang pekerjaannya. Setiap item mempunyai nilai skala yang mengindikasikan penjelasan tentang kepuasan terhadap pekerjaan. Roznowski (1989) menyarankan item yang ada dalam JDI yang mengandung validitas kontrak. Tampaknya JDI mempunyai reputasi tersendiri sebagai pengukuran kepuasan kerja yang paling bagus.

2) *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) dikembangkan oleh Weiss, Davis, England dan Lofquist (1967). Alat ukur ini merupakan alat terbaik kedua yang mengukur kepuasan. Hal yang diukur antara lain kreatifitas, independensi, hubungan manusia-pengawasan, teknik pengawasan dan kondisi pekerjaan. Individu diminta diberi lima alternatif jawaban dari sangat puas (%) sampai sangat tidak puas (1). Dalam MSQ ada 20 item yang harus dijawab sehingga membutuhkan lebih banyak waktu dalam menyelesaikan dibandingkan dengan JDI.

3) *Faces Scale*

Faces Scale ini dikembangkan oleh Kunin (1955). Item tunggalnya sangat berbeda dari alat ukur yang lain. Alat ini mengukur kepuasan secara global. Skala ini berbentuk gambar wajah manusia. Subyek diminta untuk memilih gambar dengan cara mencentang pada kotak yang menggambarkan kondisi individu yang memilih pada saat itu. *Faces Scale* ini sangat baik untuk mengukur kepuasan kerja secara umum, mudah diaplikasikan, bisa

dipergunakan untuk pria maupun wanita serta membutuhkan waktu yang relatif singkat dalam pengerjaannya.

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Diduga motivasi, beban kerja, disiplin, kepuasan kerja serta budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Departemen Perhubungan Distrik Navigasi Palembang
- b. Diduga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Departemen Perhubungan Distrik Navigasi Palembang
- c. Diduga disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Departemen Perhubungan Distrik Navigasi Palembang
- d. Diduga kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Departemen Perhubungan Distrik Navigasi Palembang

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Kantor DN Kls I Palembang pada tahun 2013. Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen di mana penyelidik tertarik (Silalahi, 2010). Populasi pada penelitian ini berjumlah 167 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Slovin, sehingga didapat sampel berjumlah 50 responden. Teknik analisis yang digunakan meliputi : (1) statistik deskriptif; (2) uji kualitas data; (3) uji asumsi klasik; dan (4) uji statistik. Untuk mendukung analisis data digunakan bantuan *software SPSS for windows versi 20*.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	63
Kuesioner yang kembali	56
<i>Response rate</i>	88,89%
Kuesioner yang tidak kembali	7
Kuesioner yang kembali tetapi tidak lengkap pengisiannya	6
Total kuesioner yang layak untuk dianalisis	50

Sumber : Data primer diolah, 2014

Pengujian Kualitas Data

Pengujian validitas menunjukkan korelasi yang positif dan tingkat signifikan pada level 0,05. Dapat diartikan bahwa pertanyaan/pernyataan yang mengukur variabel beban pegawai, disiplin pegawai, kepuasan pegawai serta kinerja pegawai adalah valid. Sedangkan pada uji reliabilitas menunjukkan tidak ada koefisien yang kurang dari nilai batas minimal 0,60 (Priyatno, 2010:98).

Tranformasi Data

Setelah dilakukan uji validitas dan reabilitas data, data yang berskala ordinal ditransformasi ke dalam skala interval. Adapun langkah-langkah mentransformasi data ordinal ke dalam data interval adalah dengan menggunakan bantuan metode *successive*

interval yang terintegrasi dalam *microsoft excel*. Hal ini dilakukan dengan maksud memperoleh hasil transformasi yang cepat dan akurat.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,706	5,139		2,278	,027		
BEBANKERJA	,003	,195	,002	,018	,986	,955	1,047
DISIPLIN	,047	,249	,031	,190	,850	,589	1,697
KEPUASANKERJA	,492	,147	,528	3,338	,002	,610	1,640

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 20* pada variabel beban pegawai (x_1), disiplin pegawai (x_2), kepuasan pegawai (x_3) terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,706 + 0,003 X_1 - 0,047 X_2 + 0,493 X_3$$

Uji Koefisien Determinan

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,547 ^a	,299	,254	5,13277	2,289

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, BEBANKERJA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Angka *R Square* (Angka korelasi atau *r* yang dikuadratkan) sebesar 0,299. Angka *R Square* disebut juga koefisien determinan. Angka tersebut berarti, sebesar 29,9% kinerja pegawai yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel beban pegawai, disiplin, kepuasan pegawai, sedangkan sebesar 70,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Uji Serentak (Uji F)

Tabel 4
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517,814	3	172,605	6,552	,001 ^b
	Residual	1211,887	46	26,345		
	Total	1729,702	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, BEBANKERJA, DISIPLIN

Menurut Priyatno (2010:67), jika $F_{hitung} \geq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika $F_{hitung} < 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Sedangkan taraf nyata (α) = 5% dengan penyebut $dk=(n-k-1) = (50-3-1)$ dan pembilang ($k=3$) adalah sebesar 2,769.

Berdasarkan Tabel 4 di atas maka dapat dilihat bahwa F_{hitung} untuk variabel beban pegawai (x_1), disiplin pegawai (x_2), kepuasan pegawai (x_3), terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 6,243, maka $F_{hitung} (6,552) > F_{tabel} (2,769)$ ini berarti bahwa ada pengaruh beban pegawai (x_1), disiplin pegawai (x_2), kepuasan pegawai (x_3) secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai (Y) kantor DN Kls I Palembang, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Murdiyani (2008) yang mengatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Nilai signifikan (Sig F) adalah sebesar 0,001 yang berarti Sig F ($0,000$) $< \alpha$ ($0,05$). Hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan beban pegawai (x_1), disiplin pegawai (x_2), kepuasan pegawai (x_3) secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai (Y) kantor DN Kls I Palembang.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,706	5,139		2,278	,027
BEBANKERJA	,003	,195	,002	,018	,986
DISIPLIN	,047	,249	,031	,190	,850
KEPUASANKERJA	,492	,147	,528	3,338	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver. 2.0

Pengaruh Beban Pegawai Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai $t_{hitung} (0,018) \leq t_{tabel} (1,673)$, berarti bahwa tidak ada pengaruh beban pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor DN Kls I Palembang, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai signifikan (Sig t) pengaruh beban pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,986, yang berarti sig t ($0,986$) $\geq \alpha$ ($0,05$), hal tersebut berarti bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Hariyono, dkk (2009) dalam penelitiannya yang menyatakan kondisi pekerjaan yang menyebabkan bebankerja berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan menyebabkan kelelahan mental atau fisik (stress) sehingga produktivitas menurun, dan apabila beban kerja kurang maka produktivitas meningkat.

Dari hasil perhitungan di atas menggambarkan bahwa beban kerja tidak memberikan kontribusi yang cukup terhadap kinerja pegawai pada lingkungan DN Kls I Palembang. Ini menggambarkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dimengerti bahwa pada dasarnya pegawai mampu mencapai kinerja dengan baik, walaupun beban kerja yang diterima cukup banyak pegawai tetap bekerja secara maksimal karena penghasilan yang mereka terima cukup besar, sehingga pegawai tetap semangat bekerja.

Pengaruh Disiplin Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai $t_{hitung} (0,190) < t_{tabel} (1,673)$, berarti bahwa tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor DN Kls I Palembang, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini didukung pula dengan nilai signifikan (Sig t) pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 0,850, yang berarti $sig\ t (0,850) \geq \alpha (0,05)$, hal tersebut berarti bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Harlie (2010) menyatakan bahwa semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung keahlian, upah atau gaji yang layak maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Dari hasil perhitungan di atas menggambarkan bahwa disiplin tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkungan DN Kls I Palembang. Dapat dilihat bahwa disiplin kerja pada dasarnya memberikan suatu kontribusi yang kecil terhadap kinerja pegawai sehingga tidak terlalu signifikan. Hal ini dapat dimaklumi bahwa dengan tingkat disiplin yang tinggi, maka pegawai akan berusaha mencapai kinerja yang telah ditentukan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin disini adalah mengenai disiplin waktu dan disiplin mentaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Selain itu, disiplin juga berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan tertentu, baik yang ditetapkan dari dirinya maupun oleh pihak lain. Pegawai juga harus memiliki kesadaran sendiri untuk mematuhi tanpa harus ada paksaan dari orang lain.

Pengaruh Kepuasan Pegawai Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai $t_{hitung} (3,338) > t_{tabel} (1,673)$, berarti bahwa ada pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor DN Kls I Palembang, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai signifikan (Sig t) pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,002, yang berarti $sig\ t (0,002) < \alpha (0,05)$, hal tersebut berarti bahwa pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syaain (2008) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja.

Dari hasil perhitungan di atas menggambarkan bahwa kepuasan pegawai memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkungan DN Kls I Palembang. Seperti yang kita maklumi bersama, bahwa selain mengharapkan kompensasi yang memadai dalam bekerja, pegawai juga mengharapkan adanya kepuasan dalam bekerja. Jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, maka kinerja akan meningkat. Pada kantor DN Kls I Palembang, kepuasan pegawai mempunyai pengaruh signifikan, sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat akan berdampak pada kinerja.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Bertolak dari hasil temuan dan analisis data dengan uji statistik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban pegawai, disiplin pegawai serta kepuasan pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DN Kls I Palembang.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

3. Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan Kantor DN Kls I Palembang hendaknya mengevaluasi kembali kinerja pegawai, sehingga lebih meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan.
2. Pegawai DN Kls I Palembang hendaknya tetap bekerja semaksimal mungkin, dan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, karena jika kinerja mereka meningkat, dengan harapan penghasilan mereka juga meningkat. Selain itu, jika prestasi kerja mereka meningkat, maka juga akan berpeluang untuk menduduki suatu jabatan struktural.
3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut, sebaiknya variabel yang diteliti lebih diperbanyak lagi misalnya menambahkan variabel kualitas kerja, sistem kerja, prestasi kerja, lingkungan kerja atau variabel-variabel lainnya, sehingga diharapkan dapat memperkaya kajian faktor pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DN Kls I Palembang dan menghasilkan penelitian yang lebih akurat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin dan Russel, 2000, Human Resources Management, Mc Graw Hill, New York.*
- Byars, Lloyd L., & Rue, Leslie W. (2008). *Human Resource Management. (9th ed.)*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- De Cenzo, David A., Robbins, Stephan P. 1993. *Human Resources Management Concept and Practices. 4th Edition*. John Willey & Son Inc. Engle Woods Clifft. New Jersey.
- Gomes, F. Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2003. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Haryono, Widodo, dkk. 2009. Pengaruh Antara Beban Kerja, Stres Kejadian Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di RumahSakit Islam Yogyakarta PDHI KotaYogyakarta . “Jurnal KESMAS Vol 3, No. 3, September 2009: 162-232 (online)”, Diakses 12 Desember 2013)
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan . “Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 11, No. 2, Oktober 2010 (online)”, Diakses 12 Desember 2013).
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen SDM*, Bumi aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1996, *Manajemen Personalia*. Edisi 5, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Hetami, Adiety Arie. 2008. Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi. Tesis. Unsri.
- Indriana, Nani. 2009. Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja di Bagian *Human Resource Department (HRD)* Rumah Sakit Karya Bhakti Bogor Tahun 2009. Skripsi. FKM UI.
- Jaya. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja karyawan Dinas PU Bina Marga Propinsi Jawa Barat. Tesis. Unpad. Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. Manajemen SDM Perusahaan, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mahsun*, Mohamad, 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik,. Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Mathis, Jhon H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Salemba Empat. Jakarta.
- Munandar, M. 2001. Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Edisi Pertama. BPF Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Muchinsky, P. M. 2003. Psychology applied to work (7th ed). Belmont, CA : Wadsworth/Thompson Learning.
- Murdiyani, Hetty. 2008. Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap (Studi Kasus Di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya). Tesis. UMS.
- Nitisemito, Alex. S. 2002, *Manajemen Personal*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Puspowarsito, H.A.H. 2008. Metode Penelitian Organisasi dengan Aplikasi Program SPSS. Humaniora. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2002. Prilaku Organisasi. Penerjemah Benyamin Molan. Penerbit Indeks. Jakarta.
- Subekti. 2008. Indikator Kerja. <http://www.subektiheru.wordpress.co.id>.
- Silalahi, Ulber. 2010. Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen. Bandung. CV. Mundur Maju.
- Sulistiani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Susilawati. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Tesis. MAP Unsri.
- Syaini, Subakti. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007. Tesis. USU