

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BIDANG PERSIDANGAN PADA DPRD KABUPATEN TORAJA UTARA

Melianti Ponda¹, Chrimesi Pagiu^{2*}, Randi Tangdi³
Jurusan Manajemen Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia
chrimesipagiu@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Persidangan Pada DPRD Kabupaten Toraja Utara. Prosedur pengumpulan data dari penelitian ini yaitu : observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode Kuantitatif dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda dan diolah menggunakan SPSS 25. Teknik yang peneliti gunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sensus (*total sampling*) yaitu metode pengambilan sampel menggunakan seluruh anggota populasi yaitu 31 sampel . Hasil perhitungan dengan uji t pada variabel Beban Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $(2,414) > (2,04841)$ dan pada variabel Kepuasan Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $(7,479) > (2,04841)$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Bidang Persidangan pada DPRD Kabupaten Toraja Utara.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

The aim of this research is to find out whether there is an influence of Workload and Job Satisfaction on the Work Productivity of Court Employees in the DPRD of North Toraja Regency. The data collection procedures for this research are: observation, interviews, questionnaires and documentation. The method used in this research is the Quantitative Method using the Multiple Linear Regression method and processed using SPSS 25. The technique used by researchers in sampling is the census method (total sampling), namely the sampling method using all members of the population, namely 31 samples. Calculation results using the t test on the Work Load variable $t_{count} > t_{table}$ with a value of $(2,414) > (2,04841)$ and on the Job Satisfaction variable $t_{count} > t_{table}$ with a value of $(7,479) > (2,04841)$. The conclusion of this research is that workload has a end job satisfaction has a positive and significant effect on the work productivity of employees in the trial sector at the North Toraja Regency DPRD.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat berarti untuk kemajuan suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia, maka suatu organisasi akan sulit melaksanakan tiap kegiatannya.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Untuk itu, organisasi sanggup melindungi beban kerja dan kepuasan kerja para pegawai sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang terdapat di organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan oleh instansi pemerintah antara lain kepuasan para pegawai, untuk mencapai sasaran yang diinginkan organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi maupun instansi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi yang berpengetahuan dan berketerampilan yang tinggi serta usaha yang baik akan meningkatkan produktivitas yang tinggi. Pada berbagai bidang khususnya



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Untuk itu setiap instansi akan tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan.

Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input antara output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Ataupun dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja (Yusuf, 2015).

Sebagian aspek yang menunjang produktivitas antara lain terdapatnya keinginan dari para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Menurut Handoko dalam (Busro, 2018), bahwa produktivitas ialah sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya efektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

DPRD Kabupaten Toraja Utara memiliki tiga bidang yaitu, bidang umum, bidang keuangan dan bidang persidangan. DPRD Kabupaten Toraja Utara sebagai lembaga pemerintahan memerlukan pegawai yang memiliki produktivitas tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan DPRD Kabupaten Toraja Utara. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar untuk perumusan kebijakan dalam mengelola beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai demi tercapainya produktivitas kerja yang optimal.

Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam menggapai daya guna serta efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan pemakaian sumber daya manusia. Sebagian aspek yang menunjang produktivitas antara lain terdapatnya keinginan dari para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Menurut Handoko dalam (Busro, 2018), bahwa produktivitas ialah sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya efektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Suatu organisasi dikatakan sukses sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal (syivia, 2022).

Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam menggapai daya guna serta efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan pemakaian sumber daya manusia.

Sebagian aspek yang menunjang produktivitas antara lain terdapatnya keinginan dari para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Menurut Handoko dalam (Busro, 2018), bahwa produktivitas ialah sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya efektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada pekerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu menggunakan keahlian dan potensinya. Beban kerja tersebut meliputi beban fisik, beban mental, dan beban waktu (Munandar 2014),.

Adapun indikator beban kerja antara lain (Utomo, 2020):

1. Banyaknya pekerjaan yaitu jumlah atau volume tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Indikator ini digunakan untuk menilai seberapa besar tanggung jawab atau tekanan kerja yang dihadapi, serta untuk menentukan apakah beban kerja tersebut realistis dan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki.
2. Target kerja yaitu sasaran atau sasaran yang harus dicapai dalam pekerjaan, baik secara individu maupun tim, dalam periode tertentu. Target ini biasa diterapkan oleh organisasi untuk memastikan tugas-tugas berjalan sesuai rancangan dan tujuan organisasi tercapai.
3. Kebosanan yaitu ketika pekerjaan yang dikerjakan terlalu monoton, tidak menantang, dan kurang bermakna bagi individu.
4. Kelebihan beban yaitu kondisi di mana jumlah, intensitas, atau kompleksitas pekerjaan yang diterima melebihi kemampuan individu atau tim untuk menyelesaikannya secara efektif dalam waktu dan sumber daya yang tersedia. Ini mencerminkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas atau kompetensi pekerja.
5. Tekanan kerja yaitu perasaan tertekan atau stres yang dialami pegawai dalam menyelesaikan tugas akibat berbagai faktor, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, target yang ketat, dan konflik di tempat kerja

Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu di cermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan produktivitas pegawai. Seseorang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan indikatornya yaitu sebagai berikut (Afi, 2021):

1. Pekerjaan itu sendiri diberikan sesuai dengan keterampilan pegawai.
2. Hubungan dengan Atasan yaitu interaksi antara pegawai dengan atasan, termasuk komunikasi, arahan, dan pengawasan.
3. Teman Sekerja yaitu kualitas hubungan sosial dan kerja sama dengan rekan kerja, yang memengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan.
4. Promosi Jabatan yaitu kesempatan untuk bekerja dalam karir atau mendapatkan kenaikan posisi berdasarkan prestasi dan kontribusi.
5. Gaji yaitu kompensasi finansial yang diterima pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, yang sering menjadi salah satu faktor utama dalam keputusan kerja.

Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dari masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja pegawai. Berarti bahwa kedua variabel bersifat simultan (serempak) terhadap produktivitas kerja pegawai. (Kendra S. Mawu, Bernhard Tewel, dan Mac Donald Walangitan). Jika instansi bisa membarikan beban kerja dengan didukung kepuasan kerja yang baik, maka keduanya bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas secara umum dapat diukur dengan berbagai ukuran dibawah ini yakni (Deden, 2016):

- a) Produktivitas Parsial Merupakan perbandingan antara output dengan salah satu input saja. Pengukuran jenis ini biasa digunakan dalam mengukur produktivitas tenaga kerja yakni menunjukkan rata-rata output per tenaga kerja.
- b) Produktivitas Total Faktor Merupakan perbandingan antara output dengan beberapa input secara serentak. Hubungan tersebut dinyatakan dalam rasio dari indeks output terhadap indeks input agregat, jika rasio meningkat berarti lebih banyak output dapat diproduksi menggunakan jumlah input tertentu atau sejumlah output dapat diproduksi dengan menggunakan lebih sedikit input..

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Yang dilakukan dengan survei dan membagikan kuesioner kepada bidang persidangan DPRD



Kabupaten Toraja Utara.sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Bidang Persidangan Dikantor DPRD Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 31 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah,perhitungan menggunakan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 25. Adapun Metode analisis data yang digunakan antara lain adalah Uji Instrumen yang terdiri atas Uji Validitas dan Uji Reliabilitas,Uji Asumsi Klasik yang terdiri atas Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedasitas,Teknik Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Koefisien Korelasi, dan Pengujian Hipotesis yang terdiri atas Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja(X1)	P1	0,427	0,355	Valid
	P2	0,453	0,355	Valid
	P3	0,718	0,355	Valid
	P4	0,643	0,355	Valid
	P5	0,379	0,355	Valid
	P6	0,569	0,355	Valid
	P7	0,437	0,355	Valid
	P8	0,721	0,355	Valid
	P9	0,615	0,355	Valid
	P10	0,560	0,355	Valid
Kepuasan (X2)	P1	0,380	0,355	Valid
	P2	0,569	0,355	Valid
	P3	0,757	0,355	Valid
	P4	0,399	0,355	Valid
	P5	0,430	0,355	Valid
	P6	0,360	0,355	Valid
	P7	0,379	0,355	Valid
	P8	0,405	0,355	Valid
	P9	0,357	0,355	Valid
	P10	0,660	0,355	Valid
Produktivitas (Y)	P1	0,848	0,355	Valid
	P2	0,531	0,355	Valid

	P3	0,638	0,355	Valid
	P4	0,757	0,355	Valid
	P5	0,706	0,355	Valid
	P6	0,678	0,355	Valid
	P7	0,719	0,355	Valid
	P8	0,510	0,355	Valid
	P9	0,693	0,355	Valid
	P10	0,584	0,355	Valid
	P11	0,725	0,355	Valid
	P12	0,779	0,355	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

a. Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronhbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,724	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,642	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,876	Reliabel

Maka dapat disimpulkan bahwa semua jawaban yang diberikan oleh responden telah dinyatakan reliabel karena Cronhbach's Alpha > 0.60 .

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	Std. Deviation
Most Extreme Differences	Absolute
	Positive
	Negative
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan *Kolmogrov – Smirnov Test* menunjukkan nilai sebesar 0,052 lebih besar 0,05 yang berarti data terdistribusi normal.



b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinearitas bahwa nilai *Tolerance* pada variabel Beban Kerja sebesar 0,590 > 0,10 dan VIF 1.694 < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Dan nilai *Tolerance* pada Kepuasan Kerja sebesar 0,590 > 0,10 dan VIF 1.694 < 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan Hasil Uji Heterokedasitas menunjukkan nilai signifikan variabel > 0,05 dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk menguji beberapa variabel independent (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) dan digunakan untuk menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jika b1,b2 bernilai positif maka terdapat pengaruh positif atau searah yang berarti bahwa kenaikan variabel independen (Beban Kerja dan Kepuasan Kerja) akan menyebabkan peningkatan variabel dependen (Produktivitas Kerja), begitupun sebaliknya. Adapun hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-6.875	3.579		-1.921	.065
BEBAN KERJA	.347	.144	.240	2.414	.023
KEPUASAN KERJA	1.076	.144	.743	7.479	.000

a. Dependent Variable: Y1

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas maka model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -6,875 + 0,347 X_1 + 1,076 X_2 + e$$

a. Nilai konstanta sebesar -6,875 menggambarkan X1 dan X2 yang berarti jika tidak ada beban kerja dan kepuasan kerja maka nilai dari produktivitas kerja akan tetap konstan sebesar -6,875.

b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,347 yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan sebesar satu – satuan dalam Beban Kerja maka Produktivitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,347.

c. Koefisien regresi X2 sebesar 1,076 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan Kepuasan kerja sebesar satu – satuan maka produktivitas kerja akan mengalami Kenaikan sebesar 1,076.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.425	6.70027

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien Determinasi diperoleh nilai R square (R²) sebesar 0,463. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja memberikan pengaruh sebesar 0,463 atau 46,3%, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini atau faktor lainnya yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

5. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 6 Pengujian Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.425	6.70027

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,681 termasuk dalam kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

6. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial ini dilakukan berdasarkan nilai profitabilitas 0,05. Jika nilai Sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis yang diajukan diterima sebaliknya, jika nilai Sig > 0,05 maka tidak dapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis yang diajukan ditolak.

Tabel 7 Hasil Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-	3.579		-	.065
BEBAN KERJA	.347	.144	.240	2.414	.023
KEPUASAN KERJA	1.076	.144	.743	7.479	.000

a. Dependent Variable: Y1

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



a. Pada Variabel Beban Kerja Nilai $t_{hitung} 2,414 > t_{tabel} 2,04841$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (H_1) atau Hipotesis pertama diterima dan H_0 ditolak.

Nilai sig $0,023 < 0,05$ maka H_1 atau Hipotesis pertama diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (H_1) diterima atau berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. Pada Variabel Kepuasan Kerja Nilai $t_{hitung} 7,479 > t_{tabel} 2,04841$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (H_2) atau Hipotesis kedua diterima dan H_0 ditolak.

Nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_2 atau Hipotesis kedua diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (H_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan yaitu untuk melihat apakah ada pengaruh variabel bebas yakni beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan asumsi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig $< 0,05$, maka H_a diterima dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan sig $> 0,05$ maka H_0 ditolak. Hasil uji simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regres	1084.978	2	542.489	12.084	.000 ^b
	Residu	1257.022	28	44.894		
	Total	2342.000	30			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA

Diperoleh nilai $F_{hitung} 12,084 > F_{tabel} 2,960$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, berarti hipotesis secara simultan diterima atau berpengaruh. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis diatas maka akan dilakukan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh masing – masing variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan variabel dependennya produktivitas kerja (Y) pada DPRD Kabupaten Toraja Utara. Pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil SPSS. Maka selanjutnya dilakukan pembahasan terhadap masing – masing hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bidang persidangan pada DPRD Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana b_1 (nilai koefisien regresi Beban Kerja) sebesar 0,347 yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya setiap penurunan atau kenaikan satu satuan variabel Beban Kerja maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Persidangan pada DPRD Kabupaten Toraja Utara dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Beban Kerja sebesar $0,023 < 0,05$. Nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabe Beban Kerja

adalah 2,414 dan nilai t_{tabel} yang telah dihitung sebesar 2,04841 artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Persidangan Pada DPRD Kabupaten Toraja Utara

Dari hasil jawaban responden dapat di simpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas dimana hasil jawaban responden Beban Kerja yang mencakup indikator-indikator yaitu: Banyaknya pekerjaan, Target Kerja, Kebosanan, Kelebihan Beban dan Tekanan Kerja. Berdasarkan data diperoleh item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi pada pernyataan “Saya selalu membuat pekerjaan sehari-hari lebih menarik dan menyenangkan” memiliki nilai rata-rata tertinggi 2,52 pada karegori (B) dengan hasil jawaban responden yaitu TS 1 dengan Frekuensi 3,2, KS 19 dengan Frekuensi 61,3, S 6 dengan frekuensi 19,4 dan SS 5 dengan Frekuensi 16,1.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan olah Inayat Hanum Indriati, Aliffia Uswatum Khasanah (2023) Bahwa terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas kerja dan hasil penelitian menyimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bidang persidangan pada DPRD Kabupaten Toraja Utara.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana b_2 (nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja) sebesar 1,076 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai bidang persidangan pada DPRD Kabupaten Toraja Utara, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Kepuasan Kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai bidang persidangan pada DPRD Kabupaten Toraja Utara dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti.

Selain itu, hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,000 < 0,5$. Nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 7,479 dan nilai t_{tabel} yang telah dihitung sebesar 2,04841 artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Persidangan Pada DPRD Kabupaten Toraja Utara.

Dari hasil jawaban responden dapat di simpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas dimana hasil jawaban responden Kepuasan Kerja yang mencakup indikator-indikator yaitu: Pekerjaan Itu Sendiri Sesuai Dengan Keterampilan Pegawai, Hubungan Dengan Atasan, Teman Sekerja, Promosi Jabatan, dan Gaji. Berdasarkan data diperoleh item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi pada pernyataan “Rekan Kerja Saya Bersikap Saling Mendukung Dalam Setiap Tugas” memiliki nilai rata-rata tertinggi 3,87 pada karegori (B) dengan hasil jawaban responden yaitu TS 1 dengan Frekuensi 3,2, KS 8 dengan Frekuensi 25,8, S 16 dengan frekuensi 51,6 dan SS 6 dengan Frekuensi 19,4.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Ikhilazul Amal Jaya, Siti Hasbiah, dan Zainal Ruma (2022) Bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja dan hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan mampu meningkatkan produktivitasnya seorang pegawai dalam bekerja

3. Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bidang persidangan pada DPRD Kabupaten Toraja Utara.

Berdasarkan uji simultan, ditemukan adanya pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja dimana $F_{\text{hitung}} 12,084 > F_{\text{tabel}} 2,960$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel ini harus dikelola secara bersamaan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Beban kerja yang terlalu berat tanpa diimbangi dengan kepuasan kerja dapat menurunkan kinerja pegawai. Sebaliknya,



kepuasan kerja yang tinggi tanpa pengelolaan beban kerja yang baik juga tidak akan memberikan hasil produktivitas yang maksimal. Oleh karena itu, manajemen di DPRD Kabupaten Toraja Utara perlu untuk Mengelola Beban Kerja yaitu Memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kapasitas dan kompetensi mereka, serta mendistribusikan tugas secara adil dan efisien. Meningkatkan Kepuasan Kerja yaitu Memberikan penghargaan atas pencapaian, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan memperhatikan kebutuhan pegawai baik secara fisik maupun psikologis.

Dari hasil jawaban responden dapat di simpulkan bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas dimana hasil jawaban responden pada Produktivitas Kerja yang mencakup indikator-indikator yaitu: Kemampuan, Berusaha Meningkatkan Hasil Yang Dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan Diri Mutu, dan Efisiensi. Berdasarkan data diperoleh item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi pada pernyataan "Saya Termotivasi Untuk Memberikan Hasil Terbaik Dalam Pekerjaan Saya" memiliki nilai rata-rata tertinggi 3,45 pada kategori (B) dengan hasil jawaban responden yaitu STS 4 dengan Frekuensi 12,9, TS 1 dengan Frekuensi 3,2, KS 8 dengan Frekuensi 25,8, S 13 dengan frekuensi 41,9 dan SS 5 dengan Frekuensi 16,1.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Armiani, Saban Echdar dan Sylvia Sjarlis (2022) Bahwa terdapat pengaruh Beban Kerja dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja dan hasil penelitian menyimpulkan bahwa Beban kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan (Serempak) berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Pare-Pare.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Bidang Persidangan DPRD Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka disimpulkan bahwa:

- a. Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Persidangan Pada DPRD Kabupaten Toraja Utara.
- b. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Persidangan Pada DPRD Kabupaten Toraja Utara.
- c. Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Persidangan Pada DPRD Kabupaten Toraja Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji Ricky Dermawan, Dewi Silvia, dan Yudhinanto Cahyo Nugroho, (2024), "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Kampung Sulusuban"., *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEKMa)*., Volume 28 No 5 | 217.
- Ajeng Intan Mahmudah, Barin Barlian dan Nita Fauziah Oktaviani , (2023), "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis Pada UPT Puskesmas Tanjungjaya "., *Jurna Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis : Vol.1, No.4*.
- Andi Armiani, Saban Echdar, dan Sylvia Sjarlis, (2022), "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Asn Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Daerah Kota Parepare"., *Cendekia Akademika Indonesia Volume 1, Nomor 1*.
- Deden Misbahudin Muayyad, (2016), "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II"., *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1*.

- Eka Nofriyanti dan Agung Kuswanto, (2019), “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”., *Economic Education Analysis Journal.*, 879-897.
- Fausiah, Milka pasulu, dan Jumaidah, (2023), “Pengaruh Beban Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang”., *Jurnal Ekonomi Prioritas* Volume 3 No, 3.
- Ikhlahzul Amal Jaya, Siti Hasbiah, dan Zainal Ruma, (2022), “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Bulukumba”., *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.*, Volume 3, Nomor 1.
- Inayat Hanum Indriati, dan Aliffia Uswatun Khasanah, (2023), “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta”., *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi.*, Vol 23, No. 3586-3589.
- Kendra S. Mawu, Bernhard Tewel, dan Mac Donald Walangitan, (2018), “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara”., *Jurnal EMBA.*, Vol.6 No.4, 3148 – 3157.
- Nasri Zarman, Banta Karollah, dan Rusnawati, (2024), “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya”., *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES* Vol. 15 No.1., 34-42.
- Nisa’ Ulul Mafra, (2017), “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang”., *JURNAL Ecoment Global.*, Volume 2 Nomor 2.
- Novi Susanti, (2017), “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Rsup Haji Adam Malik Medan”., *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 3 No. 2., 137-156.
- Putri Rahmatania, Agus Widarko, dan Afi Rachmat Slamet, (2021), “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada KUD Pakis)”., *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN.*
- Santi Puspita, Tri Sinarti, dan Akila, (2023), “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang”., *Jurnal Media Wahana Ekonomika.*, Vol. 20 No.2., 383 – 395.
- Sentot Iskandar, dan Gredi Granada Sembada, “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang”., *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 6, No. 1, April 2012, 26-38.
- T. Syahril Daoed, (2020), “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Sumut”., *Jurnal Bisnis Corporate* :Vol. 5 No.
- Sugiyono. (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Alfabeta.

