

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD)  
DESA ADAT PEGUYANGAN  
DENPASAR**

**OLEH :**

**Kadek Natih Wiranatha**

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Denpasar

e-mail: natihwiranatha46@gmail.com

**ABSTRAK**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimanakah pengaruh secara parsial maupun simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar. Jumlah sampel ditentukan dengan metode sensus yaitu sebanyak 30 orang karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, t-test dan F-test.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda :  $Y = 3,929 + 0,535X_1 + 0,488X_2$ , menjelaskan ada pengaruh yang positif secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,649 menunjukkan bahwa perubahan kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 64,90%, sedangkan sisanya 35,10% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil t-test diperoleh  $t_1\text{-hitung} = 3,184 > t\text{-tabel} = 1,703$  terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai sig.  $0,004 < 0,05$  berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  $t_2\text{-hitung} = 2,798 > t\text{-tabel} = 1,703$  terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai sig.  $0,009 < 0,05$  berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F-test diperoleh  $F\text{-hitung} = 24,916 > F\text{-tabel} = 3,35$  terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  berarti kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.*

## ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is : how partially and simultaneously influence between job satisfaction and work load on employee performance at Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar? The purpose of this study was to determine the effect of partial and simultaneous between job satisfaction and workload on employee performance at Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar. The number of sample is determined by census method that is 30 employees. Data were analyzed by using multiple linear regression analysis, determination analysis, t-test and F-test.

The results obtained by multiple linear regression equation:  $Y = 3,929 + 0,535X_1 + 0,488X_2$ , explaining there is a positive influence simultaneously between job satisfaction and work load to employee performance. The coefficient of determination of 0.649 shows that changes in job satisfaction and workload simultaneously contribute to employee performance change of 64.90%, while the remaining 35.10% is explained by other variables. t-test results obtained  $t_1\text{-count} = 3.184 > t\text{-table} = 1.703$  lies in the rejection region  $H_0$  with sig value.  $0.004 < 0.05$  means job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.  $t_2\text{-count} = 2.798 > t\text{-table} = 1.703$  lies in the rejection region of  $H_0$  with the sig value.  $0.009 < 0.05$  means the workload has a positive and significant impact on employee performance. F-test results obtained  $F\text{-count} = 24.916 > F\text{-table} = 3.35$  lies in the rejection region  $H_0$  with sig value.  $0.000 < 0.05$  means job satisfaction and workload simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

*Keywords : Job Satisfaction, Workload, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu lembaga keuangan non bank yang terdapat di daerah Bali adalah Lembaga Perkreditan Desa yang merupakan Badan Usaha Milik Desa Adat (BUMDA). Landasan pembentukan LPD adalah Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 tentang Lembaga Perkreditan Desa, sebagai sumber hukum bagi kehidupan LPD di Bali. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali adalah lembaga yang didirikan oleh desa adat dan berfungsi sebagai wadah kekayaan desa adat yang melaksanakan fungsi pemberdayaan ekonomi masyarakat pedesaan di Bali. Maksud didirikannya LPD di Bali ditujukan untuk membantu masyarakat di daerah provinsi Bali dalam mengembangkan kegiatan ekonominya dan tujuan pendiriannya adalah untuk membantu masyarakat pedesaan khususnya bagi masyarakat ekonomi lemah, memberantas ijon, rentenir dan lain-lain usaha sejenis yang kurang sehat, memajukan ekonomi masyarakat khususnya masyarakat di pedesaan dan menyelenggarakan aktifitas perkreditan di pedesaan.

Keberhasilan LPD dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dengan menggunakan alat ukur tertentu (Mangkunegara, 2012 : 67). Meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil dari perilaku, dinilai oleh beberapa faktor atau standar mutu kerja. Kepuasan kerja dan beban kerja termasuk variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (penelitian Iskandar, 2014, Wedantara, 2016 dan Artadi, 2015).

Sebagai tempat penelitian adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar. Aktivitas usahanya meliputi unit usaha simpan pinjam yaitu menerima tabungan atau deposito dan memberikan pinjaman (kredit) kepada masyarakat. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar dalam usaha menghadapi ketatnya persaingan dengan usaha sejenis, perlu menetapkan standar kinerja bagi karyawan dan menuntut karyawan agar setiap tahunnya mampu meningkatkan kinerjanya sehingga pada akhirnya karyawan mampu dalam merealisasikan target laba usaha yang direncanakan perusahaan.

Perbandingan standar kinerja dari LPD dengan kinerja yang dicapai karyawan, menunjukkan karyawan mampu memenuhi target laba usaha pada tahun 2013 dan 2014, sedangkan tiga tahun terakhir yaitu tahun 2015, 2016 dan 2017 karyawan tidak mampu merealisasikan target laba usaha. Hal ini menunjukkan adanya masalah berkaitan dengan kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar. Hasil observasi diketahui ada karyawan yang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan tanggung jawabnya yang disebabkan kurangnya komunikasi dengan atasan di samping

kurangnya pengawasan dalam mengatur dan mengawasi aktivitas kerja karyawan, serta rendahnya inisiatif karyawan dalam menganalisis permasalahan sehingga kurang mampu membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah.

Tingkat absensi karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar dari bulan Januari sampai Desember tahun 2017 adalah berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,42%. Rata-rata tingkat absensi 2-3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15-20% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk disiplin kerja karyawan (Ardana, dkk, 2012 : 52). Dapat dikatakan tingkat absensi karyawan sebesar 3,42% adalah tinggi menunjukkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Namun di sisi lain, rendahnya tingkat keluar masuk karyawan menunjukkan adanya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa orang karyawan menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja karyawan. Kebijakan promosi belum dilakukan secara adil sesuai dengan prestasi kerja, dimana masih banyak karyawan yang belum mendapatkan kesempatan promosi jabatan walaupun kemampuannya kerjanya memadai dan prestasi kerjanya baik. Karyawan tidak selalu bersedia untuk membantu rekan kerjanya ketika sedang menghadapi banyak tugas. Hal ini disebabkan karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan disamping tingginya persaingan antar sesama karyawan.

Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar yang memang memiliki beban kerja yang tinggi, dituntut untuk bekerja memenuhi target laba usaha yang telah ditetapkan. Beban kerja yang dimaksud adalah berkaitan dengan aktivitas usaha LPD yaitu kegiatan penghimpunan dana dari pihak ketiga (tabungan dan deposito) dan selanjutnya menyalurkan dana tersebut pada masyarakat yang membutuhkannya dalam bentuk kredit.

Menurut beberapa orang karyawan, permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja adalah banyak pekerjaan belum dilaksanakan dengan tepat target dan tepat waktu. Selanjutnya diketahui bahwa distribusi beban kerja belum konsisten setiap bulannya yang disesuaikan dengan jumlah pelayanan yang diberikan kepada nasabah, terutama pelayanan kredit.

Adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja dan beban kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan adalah :

- a. Bagaimanakah pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar?
- b. Bagaimanakah pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar?

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Obyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan beralamat di Jalan Ahmad Yani/Pasar Adat Peguyangan, Denpasar. Obyek dalam penelitian adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

### **Identifikasi Variabel**

- a. Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014 : 59). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ).
- b. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014 : 59). Penelitian ini menggunakan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu : data kuantitatif dan data kualitatif. Menurut sumbernya, data dalam penelitian ini terdiri dari : data primer dan data sekunder.

### **Responden Penelitian**

Penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:123). Melihat jumlah populasi hanya sebanyak 30 orang karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar, maka layak diambil semua sebagai responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut : jawaban SKB (sangat kurang baik) = skor 1, KB (kurang baik) = skor 2, CB (cukup baik) = skor 3, B (baik) = skor 4 dan SB (sangat baik) = skor 5.

## **Teknik Analisis Data**

- a. Analisis Regresi Linier Berganda  
Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.  
Persamaan garis regresi linier berganda :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$
- b. Analisis Determinasi  
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan perubahan kepuasan kerja dan beban kerja terhadap perubahan kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.
- c. Uji Signifikansi Parsial (t-test)  
Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.
- d. Uji Signifikansi Simultan (F-test)  
Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Data**

#### **Kepuasan Kerja ( $X_1$ )**

Distribusi frekuensi jawaban responden dari 8 indikator variabel kepuasan kerja tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,78. Meskipun demikian masih ada 2 indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu : pekerjaan yang menantang dan menarik, dan kesediaan membantu permasalahan rekan sekerja.

#### **Beban Kerja ( $X_2$ )**

Distribusi frekuensi jawaban responden dari 6 indikator variabel beban kerja tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,93. Meskipun demikian masih ada 1 indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu hasil kerja sesuai target.

#### **Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Distribusi frekuensi jawaban responden dari 8 indikator variabel kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,95. Meskipun demikian masih ada 2 indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu kerja sama dan inisiatif.

## Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test) diolah dengan program *SPSS 18.0 for Windows*. Tabulasi hasil analisis, disajikan seperti pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Tabulasi Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
(1)	(2)	(4)	(5)
Konstanta	3,929	-	-
Kepuasan kerja ( $X_1$ )	0,535	3,184	0,004
Beban kerja ( $X_2$ )	0,488	2,798	0,009
R	= 0,805		
R <sup>2</sup>	= 0,649		
F-hitung	= 24,916		
Signifikan F	= 0,000		

Sumber : Olah data dengan program *SPSS 18.0 for Windows*.

### 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui  $a = 3,929$ ,  $b_1 = 0,535$  dan  $b_2 = 0,488$  sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 3,929 + 0,535X_1 + 0,488X_2$ , memberikan informasi bahwa :

- $a = 3,929$  artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kepuasan kerja dan beban kerja atau nilainya adalah konstan maka skor kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 3,929.
- $b_1 = 0,535$  artinya apabila variabel beban kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor kepuasan kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,535.
- $b_2 = 0,488$  artinya apabila variabel kepuasan kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor beban kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,488.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada pengaruh yang searah, dimana jika secara simultan kepuasan kerja meningkat dan kemampuan

karyawan mengatasi beban kerja meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

## 2 Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan perubahan kepuasan kerja dan beban kerja terhadap perubahan kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui nilai koefisien determinasi dengan  $R^2$  sebesar 0,649 menunjukkan bahwa perubahan kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 64,90%, sedangkan sisanya 35,10% dijelaskan oleh variabel lain di luar perubahan kepuasan kerja dan beban kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 3 Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

### a. Menentukan Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1, b_2 > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan :  $n-k-1 = 30-2-1 = 27$ , test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai t-tabel ( $0,05 ; 27$ ) = 1,703 (Tabel Distribusi t).

### c. Menghitung t-hitung

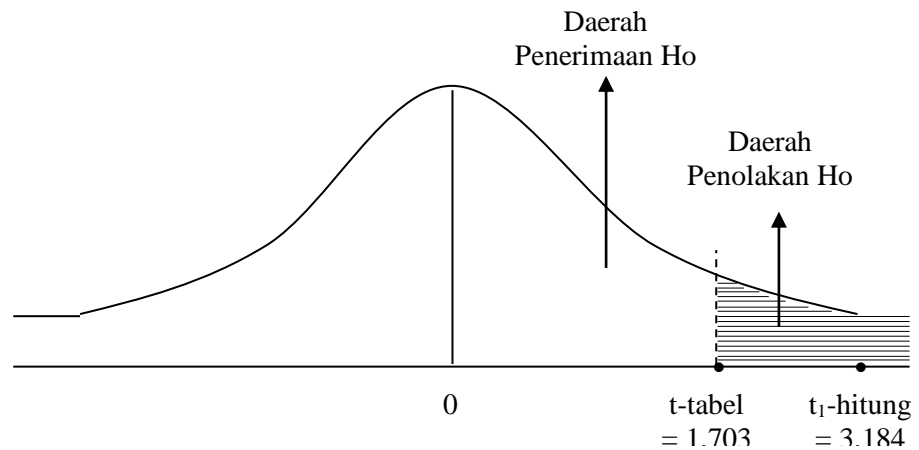
Hasil perhitungan pada Tabel 4.1 diperoleh :

$$t_1\text{-hitung} = 3,184$$

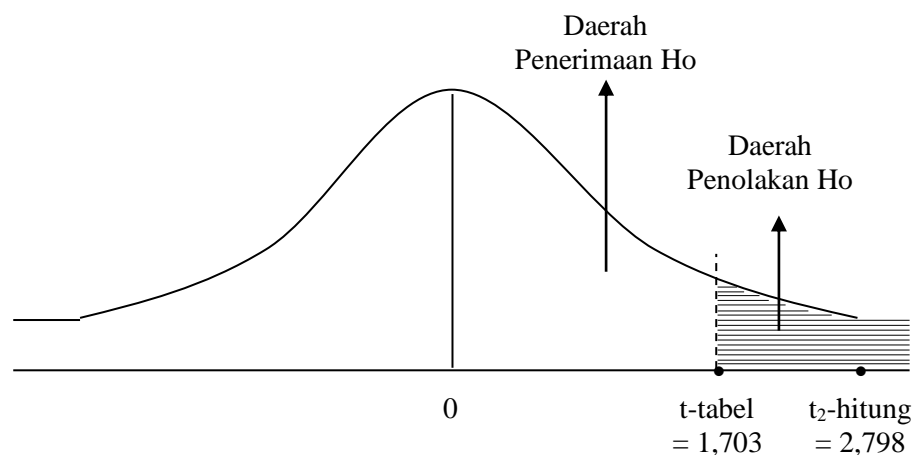
$$t_2\text{-hitung} = 2,798.$$



d. Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho



Gambar 4.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (t-test Uji  $b_1$ )



Gambar 4.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (t-test Uji  $b_2$ )

e. Kriteria Pengujian

- 1) Ho ditolak jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 1,703$  atau nilai sig.  $\leq 0,05$ , berarti pengaruh signifikan.
- 2) Ho diterima jika  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel} = 1,703$  atau nilai sig.  $> 0,05$ , berarti pengaruh tidak signifikan.

f. Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1 dan sesuai Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 diperoleh :

- 1)  $t_1\text{-hitung} = 3,184 > t\text{-tabel} = 1,703$  terletak pada daerah penolakan Ho dengan nilai sig.  $0,004 < 0,05$  berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2)  $t_2\text{-hitung} = 2,798 > t\text{-tabel} = 1,703$  terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai sig.  $0,009 < 0,05$  berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4 Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_{1,2} = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_{1,2} > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

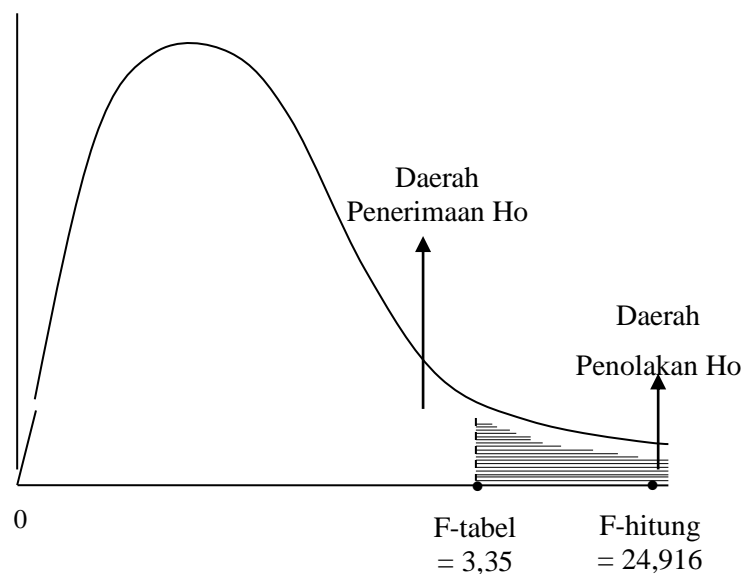
b. Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat bebas pembilang :  $k = 2$  dan derajat penyebut :  $n-k-1 = 30-2-1 = 27$  maka diperoleh nilai F tabel  $0,05 (2 ; 27) = 3,35$  (Tabel Distribusi F).

c. Menghitung F-hitung

Hasil perhitungan pada Tabel 4.1 diperoleh F-hitung = 24,916.

d. Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$



Gambar 4.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (F-test Uji  $b_{1,2}$ )

e. Kriteria Pengujian

- 1) Ho ditolak jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = 3,35$  atau nilai  $\text{sig.} \leq 0,05$ , berarti pengaruh signifikan.
- 2) Ho diterima jika  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel} = 3,35$  atau nilai  $\text{sig.} > 0,05$ , berarti pengaruh tidak signifikan.

f. Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1 dan sesuai Gambar 4.3 diperoleh  $F\text{-hitung} = 24,916 > F\text{-tabel} = 3,35$  terletak pada daerah penolakan Ho dengan nilai  $\text{sig.} 0,000 < 0,05$  berarti kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik F mendukung hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh  $t_1\text{-hitung} = 3,184 > t\text{-tabel} = 1,703$  terletak pada daerah penolakan Ho dengan nilai  $\text{sig.} 0,004 < 0,05$  berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  $t_2\text{-hitung} = 2,798 > t\text{-tabel} = 1,703$  terletak pada daerah penolakan Ho dengan nilai  $\text{sig.} 0,009 < 0,05$  berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh  $F\text{-hitung} = 24,916 > F\text{-tabel} = 3,35$  terletak pada daerah penolakan Ho dengan nilai  $\text{sig.} 0,000 < 0,05$  berarti kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Saran-saran**

Dalam usaha lebih meningkatkan kinerja karyawan maka dapat disarankan bagi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Peguyangan Denpasar, yaitu sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja ditingkatkan dengan cara pimpinan sebaiknya lebih sering memberikan pekerjaan menarik yang menantang sehingga karyawan mendapatkan kesempatan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan kerjanya, dan karyawan sebaiknya meluangkan waktu sebentar untuk membantu permasalahan rekan sekerja walaupun aktivitas kerjanya padat.
- b. Memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan disertai waktu yang cukup sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat target dan tepat waktu.
- c. Kinerja karyawan ditingkatkan dengan cara meningkatkan kerja sama karyawan dengan masing-masing bagian dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai satu kelompok sehingga hasil yang didapat lebih baik. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas, sehingga karyawan lebih termotivasi dan mempunyai inisiatif dalam menganalisis permasalahan untuk membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah.
- d. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan juga diperhatikan variabel lain seperti pendidikan dan pelatihan, kompensasi finansial, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

## REFERENSI

- Ardana, I Komang, Wayan Mudiarta Utama dan Wayan Mujiati. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Merapi Agung Lestari*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Chaterina, Ruth. 2012. *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan Offshore pada Divisi Quality Control di Pertamina Hulu Energi ONWJ LTD Jakarta*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Darodjat, Tubagus Achmad, 2015, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Gujarati, Damodar. 2012. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Hadiwijaya. 2012. *Beberapa Segi Mengenai Perkreditan*. Bandung : Pionir Jaya.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Iskandar, Sentot. 2014. "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang". *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* 6 (1) : 26-38.
- Kasmir. 2014. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2011. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Ningsih, Kori Puspita. 2015. "Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Mata dr. Yap Yogyakarta". *Jurnal Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta* : 1-2.
- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior, Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simorangkir. 2010. *Seluk-beluk Bank Komersial*. Jakarta : Aksara Persada Indonesia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wedantara, AA. Ngr. Agung. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dewangga Baliartha Kuta-Badung*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi..* Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 19 Tahun 2001 Tentang Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung*.
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Daerah Propinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 Tentang Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Propinsi Bali*.
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 Tentang Lembaga Perkreditan Desa*.
- \_\_\_\_\_. *Surat Keputusan Direksi BPD Bali No.10.80.2003.2 Tentang Sistem Penilaian Terhadap LPD di Propinsi Bali*.
- \_\_\_\_\_. *Undang-Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Pokok-Pokok Perbankan*.