

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Salah Satu Kantor Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan

Ludfi Adrifah Adrifah, Muhammad Syafii A. Basalamah, Imaduddin Murdifin & Muh. Haerdiansyah Syahnur

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email: muhammadsyafiia.basalah@umi.ac.id

Abstract

This study underscores the pivotal role of job satisfaction in public organizations. In an era of competition, enhancing employee job satisfaction in the public sector is a prerequisite for improving service performance and effectiveness. Employees grapple with challenges such as high workloads and limited career development opportunities, which influence their motivation and satisfaction. The study aims to investigate the correlation between job satisfaction and pertinent factors, including workload, opportunities for advancement, and work productivity. The survey targeted employees in the Public Works Department to unravel this relationship. The research sample, comprising 53 individuals, was selected using the saturated sampling method. A gamut of analyses was conducted to ensure the research instrument's validity and reliability, including data feasibility tests, multiple linear regression tests, R^2 tests, and classical assumption tests. A quantitative approach was adopted for data analysis. The results revealed higher job satisfaction when workload, career development, and productivity were positive. This study significantly contributes to comprehending the factors that influence job satisfaction, thereby enhancing employee performance, formulating better policies, and improving employee well-being. The findings also enrich the literature on job satisfaction in the public sector, particularly in underexplored areas.

Keywords job satisfaction, workload, career development, work productivity, public sector.

1. Pendahuluan

Salah satu definisi tata kelola pemerintahan yang baik adalah proses di mana berbagai bagian pemerintahan bekerja sama untuk memberikan layanan terbaik bagi masyarakat yang tinggal di suatu wilayah. Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Barru merupakan bagian dari Pemerintah Daerah yang bertugas melaksanakan proyek-proyek pekerjaan umum di wilayah kabupaten. Berdasarkan asas otonomi, tugas pokok Dinas Pekerjaan Umum (PU) adalah membantu pelaksanaan proyek-proyek pekerjaan umum dan mengelola urusan pemerintahan daerah. Tugas pokok Dinas Pekerjaan Umum adalah menyusun kebijakan teknis penyelenggaraan pekerjaan umum dan penataan ruang dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut di atas. Kedua, tata kota dan pekerjaan umum merupakan contoh dari industri jasa publik. Ketiga, mendorong terlaksananya proyek-proyek di bidang tata kota dan pekerjaan umum. Terakhir, melaksanakan tugas-tugas administratif dinas. Selain itu, tugas kelima yang menjadi kewenangan bupati adalah melaksanakan tugas-tugas lainnya.

Karena sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu usaha, maka perusahaan sangat bangga dengan para pegawainya dan berupaya semaksimal mungkin untuk

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

menjamin kesejahteraan mereka. Mereka yang baik dan yang berguna dalam pekerjaannya. Memulai pekerjaan baru dalam situasi yang menantang dan spesifik untuk meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan. Calon pegawai harus menjalani pendidikan atau pelatihan khusus. Penyediaan dapat dilakukan untuk memperlancar kegiatan operasional dan memudahkan karyawan saat ini untuk mengaksesnya secara langsung dengan tujuan memberikan uraian tugas di departemen atau jabatan masing-masing (Mariana, Tati, 2023). Setiap bisnis diharapkan untuk selalu berkinerja baik dalam hal sumber daya manusia (SDM) agar dapat bersaing dengan perubahan ekonomi dan persaingan (Meutia & Husda, 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang harus diperhatikan untuk semua kebutuhannya. Optimalisasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan keterampilan yang harus dimiliki setiap perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari karyawan, yang diharapkan memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Bahagia, 2018).

Peningkatan kapasitas manusia melalui perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan merupakan inti dari pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional (Notoadmojo, 2003). Dalam hal pembangunan dan tata kelola, sumber daya manusia dalam aparatur negara sangatlah penting. Ciri-ciri peran ini ditunjukkan melalui perilaku dan tindakan yang loyal, bermoral, profesional, positif, dan sadar tugas. Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya tercermin dari tingkat disiplin yang diterimanya. Kinerja juga dapat ditingkatkan melalui disiplin (Yunanto, 2017).

2. Tinjauan Literatur

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling berharga karena perannya yang signifikan dalam mencapai tujuan. Akibatnya, faktor manusia menjadi penting dalam persaingan bisnis baik yang bersifat langsung maupun yang tidak langsung. Karyawan dengan kinerja yang dapat mencapai target atau melampaui target yang ditetapkan oleh Perusahaan bagi setiap karyawannya diperlukan agar organisasi dapat terus berkembang dan mendukung tujuan dan tantangan strategisnya.

Kualitas sumber daya manusia manajemen dan orang lain secara langsung berkaitan dengan keberhasilan manajemen, sehingga masalah sumber daya manusia menjadi tantangan yang signifikan bagi manajemen. Ketika orang-orang yang bekerja untuk perusahaan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan baik, bisnis akan terus berjalan. Artinya, kinerja karyawan merupakan satu-satunya faktor terpenting dalam keberlangsungan perusahaan (Handoko, 2001). Ketika pekerja merasa senang dengan pekerjaannya, mereka cenderung tidak merasa tidak puas dengan kesehatan fisik dan mental mereka, kemampuan mereka untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pengakuan dan penghargaan yang mereka terima dari atasan, dan masalah-masalah di tempat kerja lainnya. Kesenjangan antara pembayaran bonus aktual dan yang diantisipasi karyawan menggambarkan Definisi kepuasan kerja sebagai sikap terhadap pekerjaan seseorang. Salah satu hasil dari perilaku organisasi adalah kepuasan. Jika karyawan tidak bahagia dengan pekerjaannya, hal itu akan berdampak buruk pada perusahaan. Kinerja pada tingkat individu, tim, dan organisasi dipengaruhi oleh organisasi.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Kepuasan kerja dapat dipahami lebih baik dengan bantuan definisi berikut. Keadaan emosional positif atau menyenangkan seseorang yang dihasilkan dan dinilai oleh pekerjaan atau pengalaman kerjanya dirumuskan sebagai kepuasan kerja oleh Luthans (dalam Chasanah, 2008). Dalam artikel mereka tahun 2004 untuk Muhaimin, Wexley dan Yukl menawarkan definisi alternatif kepuasan kerja, yang menyatakan bahwa itu adalah "sikap terhadap pekerjaan berdasarkan evaluasi berbagai aspek pekerjaan." Mereka melanjutkan dengan mengatakan bahwa kepuasan kerja hanyalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Cara seseorang merasakan pekerjaan mereka adalah cerminan dari pengalaman masa lalu dan masa depan mereka, baik yang baik maupun yang buruk.

Menurut Jewell dan Siegell (dikutip dalam Idrus.2006), sikap seseorang terhadap pekerjaannya terbentuk sebagai hasil dari penilaian terhadap kondisi kerjanya. Selain itu, sebagaimana yang dikemukakan Jewell dan Siegell, tidak ada bukti kuat yang menghubungkan kepuasan kerja dengan tindakan tertentu; sebaliknya, hal tersebut merupakan sikap yang dikonseptualisasikan sebagai konstruk yang tidak terlihat. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007), kepuasan kerja dicirikan oleh keadaan emosional yang mencintai dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin dalam etos kerja, pengendalian diri, dan produktivitas. Sehingga dapat menemukan kepuasan dalam pekerjaan, baik di dalam, di luar, atau campuran keduanya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap keseluruhan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya oleh Robbins (dalam Sopiah. 2008). Oleh karena itu, kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya berbanding lurus dengan usaha yang mereka lakukan.

Komponen yang diperhitungkan saat menilai kinerja karyawan adalah beban kerja mereka. Hindari situasi di mana karyawan bekerja berlebihan karena ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan jumlah karyawan atau bekerja kurang karena kelebihan karyawan (Yusuf, 2015). Inefisiensi terjadi ketika beban kerja terlalu berat atau terlalu ringan.

Agustinawati dkk. (2019) menggunakan Wait-now Reaction Test untuk menyelidiki hubungan antara beban kerja dan kelelahan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengukuran 10-pulsa untuk menetapkan hubungan antara beban kerja dan tingkat kelelahan. Menggunakan NASA-TLX dan SSRT dari IFRC, yang tidak diketahui memiliki korelasi antara variabel, (Pratiwi. 2019) mengukur beban kerja mental dan kelelahan kerja.

Beban kerja setiap pejabat atau karyawan harus didistribusikan secara merata di antara unit organisasi, dengan penekanan pada menghindari unit dengan jumlah kegiatan yang berlebihan atau jumlah kegiatan yang tidak memadai. Situasi di mana beberapa pejabat atau karyawan memiliki jumlah tugas yang terakumulasi secara berlebihan dan yang lainnya tampak menganggur karena beban kerja yang rendah dapat dicegah. Beban kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Salah satu elemen utama yang memotivasi pekerja untuk bekerja sebaik-baiknya adalah lingkungan kerja. Karyawan lebih mungkin jatuh sakit, mengalami stres, mengalami kesulitan fokus, dan menjadi kurang produktif dalam lingkungan kerja yang buruk (Asriani dkk, 2018)

Ketika seorang pekerja memiliki banyak tugas yang harus dilakukan tetapi tidak cukup waktu

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

untuk menyelesaikan semuanya, ini disebut beban kerja. Kemudian, karena standar pekerjaan mereka yang tinggi, karyawan merasa kewalahan dengan banyaknya pekerjaan yang harus mereka lakukan. Pengembangan karier seseorang dapat didefinisikan sebagai proses memperoleh dan mengasah keterampilan yang diperlukan untuk maju dalam profesi yang dipilihnya (Rivai, 2011). Dalam jangka panjang, berinvestasi dalam karier seseorang memungkinkan seseorang untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab, itulah sebabnya pengembangan karier sangat penting (Harlie, 2010). Modal manusia suatu organisasi dapat ditingkatkan secara signifikan melalui investasi dalam pertumbuhan profesional karyawannya (Khan, A. Samietal., 2015). Karyawan adalah aset bagi organisasi mana pun, dan program pengembangan karier bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keterampilan mereka (Nise, 2009). Sementara komitmen yang rendah dan kinerja yang buruk merupakan biaya bagi organisasi, pengembangan karier karyawan harus dipandang sebagai investasi (Pareek dan Rao 2012).

Kapasitas pekerja untuk mencapai tujuan organisasi merupakan salah satu ukuran produktivitas kerja, yang merupakan jenis optimalisasi kinerja. Ketika sumber daya manusia diberdayakan sesuai kompetensinya dan produktivitas kerja yang baik terwujud, hasilnya akan sejalan dengan tujuan mereka. Dengan demikian, tergantung pada seberapa tekun mereka mengerjakan pekerjaan mereka, tingkat produktivitas karyawan dapat berkisar dari sangat tinggi hingga sangat rendah (Zulkarnaen, dkk. 2018).

Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan sesuatu secara langsung terkait dengan tuntutan yang diberikan kepada mereka oleh pekerjaan mereka. Pandangan optimis, yang didasarkan pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik daripada hari ini, yang didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi, didukung oleh disiplin kerja yang tinggi, serta sikap positif terhadap pekerjaan merupakan syarat pokok setiap pegawai. Adam, Ratnasari, dan Sutjahjo (2019). Daya saing suatu organisasi, pencapaian tujuan, kinerja, dan kemampuan untuk melindungi kepentingannya secara memadai, semuanya dipengaruhi oleh tingkat produktivitas di tempat kerja (Hanaysha, dalam Purnami & Utama, 2019). Salah satu mesin daerah yang memiliki peran krusial dalam mendukung dan melaksanakan otonomi daerah adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Barru. Dalam perannya sebagai bagian dari pemerintahan, Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Barru berupaya mewujudkan visi kabupaten tersebut, yaitu Kabupaten Barru yang beriman, lebih maju, sejahtera, taat beragama, dan bermartabat. Terkait peran strategis Pemerintah Kabupaten Barru dalam menata kembali pemerintahan melalui pembangunan dan tata kelola yang bertanggung jawab, Dinas Pekerjaan Umum sepenuhnya mendukungnya. Oleh karena itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Perencanaan Wilayah mendukung upaya Pemerintah Kabupaten Barru untuk mengelola dan membangun secara bertanggung jawab.

Pekerja di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan tidak bahagia dengan pekerjaannya karena mereka terus-menerus dibebani dengan terlalu banyak tanggung jawab dan terus-menerus tertekan untuk memenuhi tenggat waktu dan target kinerja lainnya. Pekerja di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan tidak bahagia dengan pekerjaannya karena fenomena pengembangan karier seperti lambannya kerja,

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



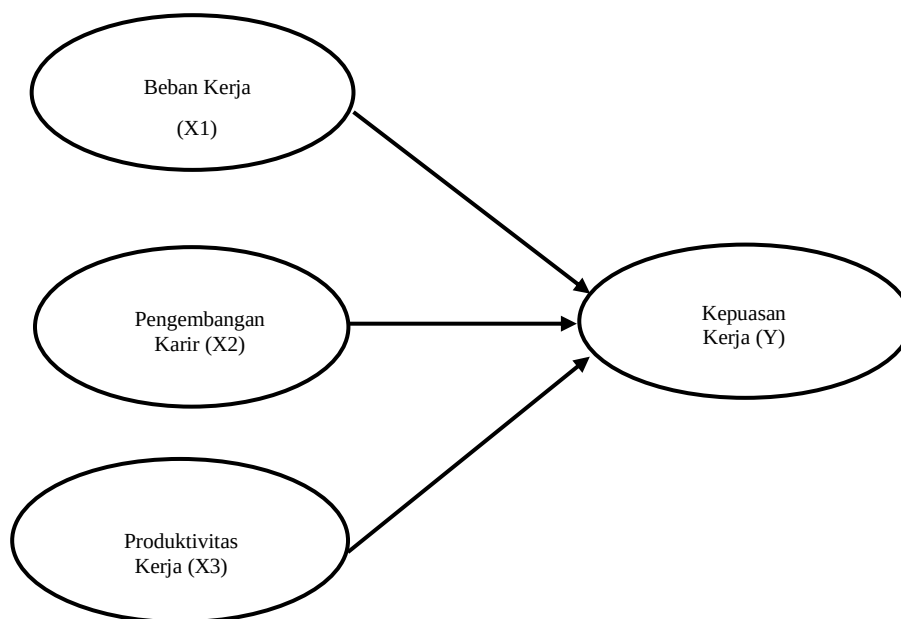
e-ISSN: 3026-4499

Vol. 2

5-7 November 2024

jenuhnya semangat kerja, rendahnya produktivitas, dan senioritas (ketika pekerja menyalahgunakan kekuasaan yang diperolehnya untuk memperlakukan orang lain dengan buruk, yang dapat menyebabkan korban merasa sedih, tidak berharga, marah, dan kesal, yang pada gilirannya dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, moral rendah, dan bahkan pengunduran diri).

Dampak produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan, terlihat ketika aturan organisasi tidak dipatuhi oleh pegawai saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil yang diinginkan terpengaruh. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian dengan judul 'Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, serta Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan' dipertimbangkan untuk dilakukan oleh peneliti.



3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan data numerik untuk menguji hipotesis. Lokasi penelitian berada di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Barru, di Jl. H. A. Iskandar Unru, Coppo, pada bulan Februari 2024. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang diperoleh dari pengamatan, wawancara dengan pimpinan dan karyawan, serta kuesioner. Model pengumpulan data meliputi observasi langsung terhadap pengaruh beban kerja, pengembangan karir, dan produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja, serta penggunaan kuesioner dengan skala Likert yang mencakup lima alternatif jawaban dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju."

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Barru, dengan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, di mana semua

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

anggota populasi dijadikan sampel, totalnya sebanyak 53 orang. Metode analisis data mencakup analisis deskriptif untuk menggambarkan data yang terkumpul, serta berbagai instrumen penelitian seperti uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dari data. Selain itu, analisis inferensial menggunakan regresi linear berganda untuk mengkaji hubungan antara variabel dependen dan independen, serta uji hipotesis untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Definisi operasional mencakup beban kerja sebagai kegiatan yang harus dilakukan oleh unit organisasi, pengembangan karir sebagai proses mempersiapkan pegawai untuk posisi yang lebih tinggi, produktivitas kerja sebagai ukuran penggunaan sumber daya dalam organisasi, dan kepuasan kerja sebagai sikap terhadap pekerjaan. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert 5 jenjang, di mana responden memberikan penilaian dari "Sangat Setuju" (5) hingga "Sangat Tidak Setuju" (1).

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden. Dalam penelitian ini, responden yang dianalisis adalah karyawan Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan, dengan total 53 orang. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan lama bekerja untuk memudahkan identifikasi ciri-ciri mereka. Berdasarkan analisis deskriptif, karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa 18 responden (34,0%) adalah laki-laki dan 35 responden (66,0%) adalah perempuan, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah perempuan. Untuk pendidikan terakhir, 17 responden (32,0%) berpendidikan SMA/SMK, 1 responden (1,9%) berpendidikan Diploma, dan 26 responden (49,1%) berpendidikan S1, dengan karyawan berpendidikan S1 menjadi kelompok terbesar. Karakteristik usia menunjukkan bahwa 11 responden (20,8%) berusia 26-30 tahun, 19 responden (35,8%) berusia 31-35 tahun, 12 responden (22,6%) berusia 36-40 tahun, dan 11 responden (20,8%) berusia 40-60 tahun. Kelompok usia terbanyak adalah 31-35 tahun. Terakhir, untuk lama bekerja, 27 responden (50,9%) bekerja selama 1-5 tahun, 7 responden (13,2%) selama 6-10 tahun, 9 responden (17,0%) selama 11-15 tahun, 7 responden (13,2%) selama 16-20 tahun, dan 3 responden (5,7%) bekerja lebih dari 20 tahun. Mayoritas karyawan memiliki lama bekerja 1-5 tahun.

Uji Valid dan Reliabel. Dalam penelitian ini, kami melakukan pengujian validitas terhadap 53 responden. Kami mengambil keputusan mengenai validitas berdasarkan nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) yang harus $\geq r$ tabel 0,2284 dan signifikansinya $\geq 0,05$. Jika pernyataan memenuhi kriteria ini, kami anggap valid. Selain itu, kami menguji reliabilitas untuk mengukur konsistensi alat ukur dengan melakukan pengukuran berulang. Kami menyatakan sebuah variabel reliabel jika memiliki nilai Cronbach's alpha $\geq 0,70$ (Ghozali, 2016).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Total Correlation/ r hitung	Sig	r Tabel N=53	Cronbach Alpha	r kritis = 0.70	Keterangan
Beban kerja (X1)						

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

X1.1	0.688	0.000	0,2284	0.729	0.70	Valid Reliabel	&
X1.2	0.670	0.001					
X1.3	0.668	0.000					
X1.4	0.600	0.000					
X1.5	0.664	0.002					
X1.6	0.624	0.000					
Pengembangan karir (X2)							
X2.1	0.483	0.000	0,2284	0.715	0.70	Valid Reliabel	&
X2.2	0.521	0.000					
X2.3	0.514	0.000					
X2.4	0.556	0.001					
X2.5	0.625	0.000					
X2.6	0.563	0.000					
X2.7	0.571	0.000					
X2.8	0.625	0.000					
X2.9	0.448	0.000					
X2.10	0.420	0.000					
Produktivitas kerja (X3)							
X3.1	0.597	0.000	0,2284	0.748	0.70	Valid Reliabel	&
X3.2	0.571	0.000					
X3.3	0.720	0.001					
X3.4	0.601	0.000					
X3.5	0.662	0.000					
X3.6	0.618	0.000					
Kepuasan kerja (Y)							
Y1	0.657	0.000	0,2284	0.827	0.70	Valid Reliabel	&
Y2	0.683	0.000					
Y3	0.643	0.000					
Y4	0.661	0.000					
Y5	0.694	0.000					
Y6	0.739	0.000					
Y7	0.641	0.000					
Y8	0.685	0.000					

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa uji reabilitas yang dilakukan terhadap 53 orang responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini disimpulkan dengan melihat setiap variabel memiliki cronbach's alpha lebih dari 0,7. Hal ini dikatakan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian, demikian juga dengan uji validitasnya.

Uji Normalitas. Uji normalitas yaitu sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Residu Tidak Standar
N		53
Parameter Normal ^{a,b}	Berarti	.0000000
	Std. Deviasi	.215942216
Most Extreme Differences (Perbedaan Paling Ekstrem)	Mutlak	.077
	Positif	.077
	Negatif	-.047
Test Statistic (statistic uji)		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan *uji one-sempel Kolmogorov – Smirnov Test* pada tabel di atas diketahui nilai *asymp.sig.* (2-tailed) sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas. Keputusan dalam uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF) berdasarkan kriteria tertentu. Untuk nilai Tolerance, jika nilainya lebih besar dari 0,1, artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai Tolerance kurang dari 0,1, itu menunjukkan adanya multikolinearitas. Di sisi lain, untuk nilai VIF, jika nilainya kurang dari 0,1, artinya juga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Namun, jika nilai VIF lebih besar dari 0,1, itu mengindikasikan bahwa multikolinearitas terjadi dalam model regresi tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.860	1.163
	X2	.689	1.451
	X3	.644	1.552
a. Dependent Variable: Y			

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF variabel beban kerja (X1) = 1,163 variabel pengembangan karir (X2) = 1,451 variabel produktivitas kerja (X3) = 1,552 < 10 dan nilai tolerance (X1) 0,860 (X2) 0,689 dan (X3) 0,644 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi multikolonieritas dan data layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode pengujian yang digunakan yaitu menggunakan uji glejser, yaitu mengkorelasi kan nilai

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

absolut residual dengan masing-masing variabel independen. berikut ini adalah tabel hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4. Hasil Heteroskedastisitas

Model	Koefisien Tidak Standar		Koefinsien Standar	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	-.176	.322		-.546	.588
X1	.086	.062	.201	1.388	.171
X2	-.105	.076	-.222	-1.376	.175
X3	.103	.061	.284	1.698	.096

Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisi Regresis Linear Berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variable independent (bebas) dan variable dependen (terikat), yaitu beban kerja (X1), pengembangan karir (X2), produktivitas kerja (X3), terhadap kepuasan karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Koefision Tidak Standar		Koefisien Standar
		B	Std. Error	
1	(Constant)	-.722	.569	
	X1	.237	.110	.200
	X2	.688	.135	.529
	X3	.261	.107	.261

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = .722 + 0.237X_1 + 0.688X_2 + 0.261X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat di interprestasikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar -0,722, menunjukkan bahwa pada variabel (beban kerja, pengembangan karir dan produktivitas kerja) bernilai nol (0), maka variabel dependen (kepuasan kerja) akan mengalami kenaikan sebesar -0,722. (2) Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,237 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,237 jika variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara beban kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y). (3) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,688 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,688 jika variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

antara pengembangan kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y). (4) Nilai koefisien regresi variabel produktivitas kerja sebesar 0,261 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,261 jika variabel X3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara produktivitas kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y).

Dari pengujian masing-masing variabel secara parsial, dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Pengujian Hipotesis 1: Untuk pengaruh beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,036, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y), dengan nilai koefisien yang bertanda positif. (2) Pengujian Hipotesis 2: Untuk pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir (X2) dan kepuasan kerja (Y), dengan nilai koefisien bertanda positif. (3) Pengujian Hipotesis 3: Untuk pengaruh produktivitas kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y), nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,019, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara produktivitas kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y), dengan nilai koefisien bertanda positif.

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi linear berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen kinerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur model regresi sejauh mana pengaruh variabel bebas (X1,X2,X3) terhadap variabel terikat (Y) Koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$).

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b /Ringkasan Modal				
Model	R	R Persegi	R Persegi Yang Disesuaikan	Std. kesalahan Estimasi
1	.798 ^a	.637	.614	.22245
a. Predictors: (Constant),X3,X1,X2				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan tabel hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) di atas diketahui bahwa besarnya R^2 adalah 0,637. Artinya terdapat hubungan positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dan mempunyai nilai 63,7%. Sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pernyataan responden mengenai variabel beban kerja menunjukkan bahwa rata-rata responden umumnya setuju dengan indikator beban kerja yang diajukan, seperti manfaat waktu kerja, kondisi kerja, dan tujuan yang ingin dicapai. Pernyataan yang paling banyak dipilih adalah “Saya dapat memanfaatkan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

waktu kerja dengan sebaik-baiknya.” Ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja karyawan, semakin menurun pula kepuasan kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Lestari (2023), yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sementara pengembangan karir memiliki pengaruh positif. Secara simultan, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. Responden mengenai variabel pengembangan karir umumnya menyatakan setuju dengan indikator yang diajukan, seperti perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan, informasi tentang peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan. Pernyataan yang paling banyak dipilih adalah “Saya merasa puas terhadap program pengembangan karir yang ada di perusahaan.” Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Angkosa M.R (2017), yang menemukan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja, dengan nilai R square sebesar 0,005.

Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Responden mengenai variabel produktivitas kerja juga umumnya setuju dengan indikator yang diajukan, seperti pengembangan diri, kemampuan, semangat kerja, hasil yang dicapai, mutu, dan efisiensi. Pernyataan yang paling banyak dipilih adalah “Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas dan mutu pekerjaan yang saya lakukan.” Temuan ini konsisten dengan penelitian Parimita (2015), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa baik pengembangan karir maupun motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara sisa pengaruhnya dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pengembangan karir, serta produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: pertama, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; kedua, pengembangan karir juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; dan ketiga, produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Barru. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran. Pertama, sebaiknya Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Barru memperhatikan beban kerja dalam aspek sirkulasi udara dan keamanan kerja untuk menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Hal ini terlihat dari pengamatan responden yang menunjukkan skor terendah pada indikator kondisi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki sirkulasi udara dan aspek keamanan di tempat kerja untuk meningkatkan kenyamanan serta kinerja karyawan di masa depan. Kedua, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pengembangan karir, terutama dalam hal perlakuan yang adil dalam berkarir. Ini berdasarkan pengamatan responden yang menunjukkan skor terendah pada indikator perlakuan adil. Perusahaan sebaiknya secara konsisten memberikan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk berpartisipasi dalam pengembangan karir dan melakukan evaluasi agar pengembangan karir karyawan dapat meningkat. Ketiga, meskipun pengembangan diri karyawan tergolong baik, masih ada beberapa karyawan yang kurang menguasai bidang pekerjaannya. Hal ini menyebabkan kesalahan-kesalahan dalam bekerja, sehingga waktu kerja menjadi lebih lama dan target produksi tidak terpenuhi. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memberikan evaluasi atau pelatihan pengembangan diri agar karyawan memiliki pengetahuan yang lebih luas dan dapat bekerja dengan lebih baik.

Referensi

- Akmal, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 20-24.
- Akyasa, M. N. (2023). Faktor-Faktor Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia* , 44-53.
- Amiruddin Husain, M. H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *fe.uni.ac.id*, 440.
- Anita, N. A. (2023). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syariah Kuala*, 67-77.
- Ashoer, M., Karim, K., Syahnur, M. H., & Ating, R. (2023). Reinvestigating millennial shopping behavior on the sharing economy platform: The moderating role of COVID-19 awareness level. *Diponegoro International Journal of Business*, 6(2), 64-76.
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2023, May). How Leadership Style, Commitment, Work Climate, and Work Motivation Affect on Satisfaction and Performance. In *7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022)* (pp. 546-563). Atlantis Press.
- As' ad, A., & Mulang, H. (2024). Analysis of Gowa Regency's Leading Economic Sectors. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 73-83.
- Bahari, A. F. (2024). E-Business Ecosystems: Understanding the Dynamics of Digital Platforms and Marketplaces. *Advances in Business & Industrial Marketing Research*, 2(1), 48-58.
- Bahari, A. F. (2023). Entrepreneurship Training as A Form of Business Development for The People of Sanrobone Village, Takalar Regency. *Advances in Community Services Research*, 1(1), 1-6.
- Bahri, S. (2017). Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja karyawan . *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* , 9-15.
- Basalamah, M. S. A. (2024). Exploring the Intersection of Islamic Values and Human Resource Management. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(2), 78-89.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Basalamah, M. S. A. (2023). The Effect of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2), 78-89.

Basalamah, M. S. A. (2023). Reinvestigate how education and work experience determine work ethic of employee. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 225-235.

Basalamah, M. S. A. (2023). Level Up: An Indonesian Best Practice for Building Public Servants' Performance. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 10(1), 119-132.

Fadillah, S. E. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indonesia Fibreboard Industri Tbk. *Skripsi Universitas Batanghari Jambi*, 77-89.

Hakim, H., Mas'ud, M., Basalamah, M. S. I., Zakaria, J., & Sahabuddin, Z. A. (2023). The Impact of Leadership Style on Civil Servants Work Behavior. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 4803-4813.

Hamid, R. S., Suriyanti, S., & Imaduddin, I. (2024). A Bibliometrics Visualization Analysis of Sustainable Green Supply Chain Management in Small and Medium Enterprises. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 12-24.

Imaduddin, I. (2024). The Relationship between Workplace Friendship and Workplace Well Being on Productivity. *Journal La Bisecoman*, 5(1), 108-118.

Imamuddin, I. (2024). Micro, Small, and Medium Enterprises Business Strategy Post-COVID-19: A Case Study of Coffee Shop 148 in Makassar City. *Seybold Report*, 19(3), 41-56.

IRWAN, L. (2023). Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan, Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen. Ekonomi dan Akuntansi (MEA)*, 148-155.

Katidja, P. S. (2017). "Pengaruh kompensasi Pengembangan karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* , 224-241.

KHAIRUDDIN. (2022). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan . *Jurnal Social Lbrary*, 24-30.

Leonardo Hendy, & Leonardo . (2019). "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan.pada PT.Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang". *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 24:45.

Mariana, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, Serta Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Mandiri (Persero)TBK Di Area Jakarta Kota). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 87-90.

Maulana, i. (2013). "Analisis pengaruh Beban kerja dan mobilitas penduduk Aceh". *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 67:77.

Mrianan, T. ((2023)). pengaruh beban kerja, pengembangan karir, serta pelatihan kerja

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT Bank Mandiri (PERSERO) TBK DI area jakarta kota). *Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia* , 50-62.

Muhammad syafii A. Basalamah, A. h. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistikdan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan). *fe.umi.ac.id*, 37-36.

Murdifin, I. Micro, Small, and Medium Enterprises Business Strategy Post-COVID-19: A Case Study of Coffee Shop 148 in Makassar City.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja . *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 108-110.

Pitasari, N. A. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan. *Studi fiteratur, Diponegoro Journal of Management*, 605-612.

Prihatin, E., Ahmad, A., & Syahnur, M. H. (2023). Niat Beli Produk Kosmetik yang Dipengaruhi Promosi Media Sosial dan Electronic Word of Mouth (E-WoM). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 1100-1110.

Ramlawati, R., Bahari, A. F., & Syahnur, M. H. (2022). Company's Performance as Measured by the Application of Big Data Analysis Capabilities for Customers. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 9(1), 109-126.

Rusdil, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penantaan Ruang (PuPr) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* , 72-84.

Syiva, S. P. (2023). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literature review). *(Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 43-60.

Syahnur, M. H., & Bahari, A. F. (2023). Determinants of Neighborhood References, and Environmental Stimuli on Purchasing Decisions for Halal Products for Consumers. *Golden Ratio of Marketing and Applied Psychology of Business*, 3(1), 20-33.

Syamsuddin, S., Suriyanti, S., & Imaduddin, I. (2024). MARKETING STRATEGY TO INCREASE SALES VOLUME IN S-MART SUPERMARKETS. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 8(1).

Tajuddin, I., Mahmud, A., & Syahnur, M. H. (2023). Determinants of Strategic Factors for Digital Transformation in Micro and Small Enterprises in Makassar City. *Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 12(1), 131-144.

Uwewengo, S. R. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kopersi Dan UKM Kota Gorontalo . *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemendan Bisnis*, 1229-1237.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 2

5-7 November 2024

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6 (3), 142–150.

Yolinza, N. (2023). Pengaruh Pengembangankarir Dana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan . *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* , 183-203.

Yunita, M. M. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Jatropa Solutions Manna Bengkulu Selatan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 59-65.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)