

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAGIAN PENGAMANAN DI LEMBAGA KOMISI PEMBERANTASAN
KORUPSI (KPK) JAKARTA**

Rizki Danang Oktovianto¹, Juhaeti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹rizkidanang20@gmail.com , ²juhaeti@unsurya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian Pengamanan di Lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Jakarta secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah pegawai bagian pengamanan KPK sebanyak 132 orang dengan sampel acak sederhana penelitian sebanyak 99 orang. Teknik analisis data secara kuantitatif dengan menggunakan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dengan menguji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Dasar, Uji Asumi Klasik, Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis parsial dan simultan dengan menggunakan aplikasi Software IBM SPSS versi 28.0. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 49,2%, Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 12,6%. Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 30,6%. Sedangkan sebesar 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Fungsi lembaga negara adalah untuk membantu pemerintahan dalam mewujudkan tujuan pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk mencapai tujuan tersebut maka memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankan segala fungsi yang di miliki. Setiap lembaga pasti membutuhkan pegawai untuk menunjang keberhasilan dari sebuah tujuan yang akan dicapai.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yang selanjutnya diubah dengan Undang-Undang No. 19 Tahun 2019 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang No. 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) diberi amanat melakukan pemberantasan korupsi secara profesional, intensif, dan berkesinambungan.

KPK merupakan lembaga negara dalam rumpun kekuasaan eksekutif yang dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya bersifat independen dan bebas dari pengaruh

kekuasaan manapun. Pimpinan KPK membawahi lima bidang, yang terdiri atas : Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat, Bidang Pencegahan dan Monitoring, Bidang Penindakan dan Eksekusi, Bidang Koordinasi dan Supervisi, serta Bidang Informasi dan Data. KPK juga dibantu seorang Sekretaris Jenderal yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden Republik Indonesia, namun bertanggung jawab kepada pimpinan KPK. Sekretariat Jenderal terdiri dari beberapa Biro, salah satunya adalah Biro Umum. Biro Umum juga mewadahi beberapa bagian salah satunya termasuk bagian Pengamanan.

Setiap pegawai memiliki beban kerja, tugas dan tanggung jawab yang harus di emban kepada lembaga. Agar tujuan dari Lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) ini tercapai maka diperlukan adanya Sumber daya manusia yang kompeten, unggul dan memiliki kinerja yang baik. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara dalam Sinulingga (2018:12) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja pegawai dilihat dari dua aspek, yaitu Penilaian hasil kerja dan Penilaian Kompetensi Perilaku. Dalam kurun waktu tiga tahun ke belakang, yang mendapat nilai A sejak tahun 2018 hingga tahun 2020 memiliki penurunan sebesar 3,13 %, Pegawai yang mendapat nilai B di tahun 2019 dan 2020 mengalami peningkatan sebesar 1,53%, dan pegawai yang mendapat nilai C mengalami penurunan di tahun 2019 karena sudah tidak ada pegawai dengan nilai C, tetapi meningkat kembali di tahun 2020 dengan presentase sebesar 1,52 %, karena pada tahun 2020 ada 2 pegawai yang mendapat nilai C. Dikatakan bahwa kinerja pegawai bagian pengamanan di lembaga KPK mengalami penurunan dan tidak stabil dari tahun 2018 hingga tahun 2020.

Faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai salah satunya adalah beban kerja, karena terlihat dari penilaian hasil kerja dan penilaian kompetensi perilaku. Setiap pegawai memiliki beban kerja, tugas dan tanggung jawab yang harus di emban kepada lembaga, Sejalan dengan pendapat Menpan (dalam Paramitadewi, 2017:3378) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang tertentu. Artinya setiap pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan. Sejalan dengan pendapat Munandar (2014:20) salah satu dimensi beban kerja yakni beban waktu.

Adanya kelebihan jam kerja pegawai yang sudah diatur dalam Perkom No. 6 Tahun 2006 yang sudah dirubah dalam Perkom No. 1 Tahun 2007 tentang Peraturan Kepegawaian Jumlah Waktu Kerja Komisi paling sedikit 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari atau paling sedikit 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Namun, pada kenyataan di lapangan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun kebelakang ada beberapa pegawai yang mengalami kelebihan waktu kerja yang telah ditetapkan lembaga.

Pegawai yang memiliki kelebihan jam kerja pada tahun 2018, 2019 dan 2020. Kelebihan terjadi pada jenis shift Flexi, SH19000700, SH07001900 dan shift SH08002030C19. Pada tahun 2018 pegawai yang mengalami kelebihan jam kerja sebanyak 8 pegawai dengan presentase sebesar 8,69%. Pada tahun 2019 sebanyak 23 pegawai dengan presentase sebesar 17,29% dan pada tahun 2020 sebanyak 75 pegawai dengan presentase 56,81%. Dapat dilihat dalam kurun waktu tiga tahun presentase kelebihan jam kerja pegawai bagian pengamanan KPK mengalami peningkatan serta jumlah pegawai yang mengalami kelebihan jam kerja menjadi bertambah. Beban kerja yang meningkat dapat mempengaruhi kinerja pegawai bagian pengamanan di lembaga KPK.

Menurut Richard, et al (2012: 312) menegaskan bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain”. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang pegawai, karena jika kepuasan kerja tercapai maka kinerja seorang pegawai tersebut akan terlihat maksimal.

Berdasarkan hasil observasi melalui kuesioner mengenai kepuasan kerja yang diberikan kepada 40 orang perwakilan pegawai bagian Pengamanan di lembaga KPK diperoleh hasil adanya ketidakpuasan pegawai menunjukan pada faktor waktu kerja dan beban kerja. Terdapat 15 responden yang tidak puas dengan faktor waktu kerja dengan persentase sebesar 37,5%. Pegawai tidak puas dikarenakan waktu kerja yang dibebankan kepada pegawai melebihi jam kerja yang telah ditentukan. Kemudian yang kedua faktor beban kerja yang di emban, terdapat 13 responden yang menunjukkan ketidakpuasan dengan persentase sebesar 32,5%. Para pegawai merasa beban pekerjaan yang mereka pikul memang lebih berat. Sedangkan faktor-faktor lain seperti gaji, rekan kerja, atasan dan promosi sifatnya setuju dan netral dengan persentase yang diperoleh lebih kecil dibandingkan dengan faktor waktu kerja dan beban kerja.

TINJAUAN PUSTAKA**KINERJA**

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Sudaryono, 2017:70). Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:12). Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (Sedarmayanti 2017:287). Dimensi yang relevan dalam penelitian ini, yaitu Kuantitas, Kualitas, Kerja sama dan Tanggung Jawab (Mangkunegara 2017:15). Sedangkan indikator kinerja yang relevan dalam penelitian ini yaitu: : Kecepatan, kemampuan, Kerapihan, ketelitian, Hasil kerja, Jalinan kerjasama, kekompakkan, Hasil kerja dan mengambil keputusan (Mangkunegara 2017:15).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur.

BEBAN KERJA

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesmowidjojo 2017:21). sedangkan menurut Meshkati (dalam Astianto dan Supriadi, 2020:127) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja adalah Tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Pranoto dan Retnowati 2015:182). Menurut Menpan (dalam Paramitadewi, 2017:3378) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang tertentu. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Beban Fisik, Beban Mental dan Beban Waktu (Munandar 2014:23). Sedangkan indikator beban kerja yang relevan dalam penelitian ini yaitu, beban fisik fisiologis, beban fisik biomekanika, Konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan, ketepatan pelayanan, Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama (Munandar 2014:23).

Berdasarkan pendapat ahli di atas, beban kerja merupakan suatu tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu di sebuah lembaga.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perlakuan kerja terhadap masing-masing (Mila Badriyah 2015:28). Kepuasan kerja kerap ditunjukkan oleh karyawan dengan cara mereka menyukai pekerjaan tersebut serta tingkat kesenangannya saat mengerjakan pekerjaan, umumnya dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah kenyamanan serta hubungan yang positif antar sesama karyawan (Bacotic 2013:27). Dimensi yang relevan dalam penelitian ini, yaitu Pekerjaan itu sendiri, Upah, Promosi, Atasan dan Rekan kerja (Afandi 2018:82). Sedangkan indikator kepuasan kerja yang relevan dalam penelitian ini yaitu, Merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini, memperoleh kesempatan menggunakan keterampilan, Menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan, menerima gaji tepat waktu, memperoleh kesempatan untuk peningkatan karir, tersedia promosi jabatan, Merasa mempunyai nilai yang sama antara atasan dengan karyawan, merasa bahwa hasil kerja di hargai oleh atasan, Merasa nyaman dalam bekerja bersama team, merasa memperoleh dukungan, nasehat dan saran dari kelompok kerja (Afandi 2018:82).

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disintesikan kepuasan kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan perasaan atau sikap pegawai dalam pekerjaannya itu sendiri yang berhubungan dengan besaran gaji, kesempatan promosi, hubungan antara rekan kerja dan atasan serta lingkungan kerja yang mendukung.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Gedung Merah Putih KPK Jakarta bagian pengamanan selama 8 bulan. Populasi yang digunakan sebanyak 132 pegawai bagian pengamanan. Teknik pengambilan sampel adalah *Simple Random Sampling* karena karakteristik populasi homogen. Dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin diperoleh hasil 99 responden. Sumber data adalah data primer dengan menyebar kuesioner dan data sekunder dari dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software Excell dan SPSS 28.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan pada Uji Normalitas adalah jika nilai signifikan yang diperoleh $> 0,05$ maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$, maka data sampel dari populasi tersebut tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi 0,126 yaitu nilai $\text{sig} > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Data dalam penelitian ini memiliki varians yang sama, maka data layak digunakan.

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil dari pengujian linearitas variabel beban kerja (X_1) atas variabel kinerja (Y), dengan tingkat signifikansi (0,144) $> 0,05$ dan variabel kepuasan kerja (X_2) atas kinerja (Y), dengan tingkat signifikansi (0,520) $> 0,05$ sehingga disimpulkan semua variabel independent mempunyai hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Analisi Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS versi 28.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda X_1, X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) kinerja	40.427	7.800		5.183	.001
	beban kerja	.492	.080	.520	6.118	.001
	kepuasan kerja	.126	.060	.180	2.115	.037

a. Dependent Variabel: kinerja pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan coefficient diperoleh nilai constanta (a) dan nilai koefisien pada variabel bebas (b), maka persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 40.427 + 0.492 X_1 + 0.126 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Konstanta sebesar 40.427 menyatakan bahwa jika variabel bebas Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), nilainya adalah 0, maka nilai kinerja (Y) adalah 40.427.

- b. X_1 : Koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar 0,492. Artinya beban kerja berpengaruh positif. Jika beban kerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu satuan maka Kinerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,492.
- c. X_2 : Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,126. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif. Jika kepuasan kerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu satuan maka Kinerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,126.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X_1 , X_2) secara parsial mempengaruhi variabel dependent (Y). Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil uji hipotesis parsial sebagai berikut:

1. Beban kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 6,118$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,661$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian pengamanan di Lembaga KPK Jakarta.
2. Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 2,115$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,661$ dengan signifikansi $0,037 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian pengamanan di Lembaga KPK Jakarta.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F yaitu untuk melihat semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel Independent (X_1 dan X_2) terhadap variabel Dependent (Y), sebagai berikut:

Hasil Uji F Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1869.917	2	934.958	21.172	.001 ^b
	Residual	4239.376	96	44.160		
	Total	6109.293	98			

a. Dependent Variabel: kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, beban kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil olah data di atas diperoleh $F_{hitung} = 21,172$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,09$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Pengamanan di Lembaga KPK Jakarta.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien Determinasi X_1, X_2 , Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.292	6.64531
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, beban kerja				

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka diketahui nilai R^2 sebesar 0,306 hal ini mengandung arti bahwa kontribusi pengaruh variabel Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 30,6 %. Sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Dalam Uji Parsial (Uji t) Beban Kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 6,118 > 1,661$ ($n = 99$) dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menyebabkan menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Seseorang yang memiliki beban kerja terlalu berat akan mempengaruhi kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Neksen et al, (2021) bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Pengamanan di Lembaga KPK Jakarta.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Dalam Uji Parsial (Uji t) Kepuasan Kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yaitu $> t_{tabel} 2,115 > 1,661$ dengan $n=99$, dengan taraf signifikansi $0,037 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian bahwa

hipotesis H2 "Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja" diterima. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kepuasan Kerja pegawai tercapai maka kinerja akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman Bestari (2021) bahwa Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelindungan BP2MI, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan korelasi positif. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Pengamanan di Lembaga KPK Jakarta.

Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Uji Simultan (Uji F) nilai uji *Regression* pada kolom F diperoleh diperoleh $F_{hitung} = F(k; n-k) = F(2; 99-2) = 3,09$ dengan taraf *signifikansi (sig.)* diperoleh nilai $0,001 < 0,05$. Dengan demikian variabel Beban Kerja (X_1) dan variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Mangkunegara (2015:67) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya benar bahwa beban kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rocky et al, (2019) bahwa variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado. Sehingga H3 diterima dan hasil dari penelitian ini adalah "Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Pengamanan di Lembaga KPK Jakarta". Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 30,6% artinya kontribusi variabel bebas lemah terhadap variabel terikat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian Pengamanan di Lembaga KPK Jakarta, disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Pengamanan di Lembaga KPK Jakarta sebesar 49,2%.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Pengamanan di Lembaga KPK Jakarta sebesar 12,6%.

3. Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Pengamanan di Lembaga KPK Jakarta sebesar 30,6%, sedangkan sebesar 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bestari, Usman. 2021. *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelindungan BP2MI*. (Online). vol. 06 No. 4. (<http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2564>) di akses April 2021.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Koesmowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). 2019. *Undang-Undang No. 19 Tahun 2019 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang No. 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*. 2019. Jakarta: Pemerintah Pusat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Paramitadewi, Kadek. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. (Online), Vol. 1, No.6. (<file:///D:/Tugas-tugas%20kuliah/tugas%20tugas/29949-85-60208-1-10-20170608.pdf>) di akses Tahun 2017.
- Pranoto. LH., dan Retnowati. 2015. *Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinulingga, Ulfa. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Kinerja Kerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Medan (Studi Kasus Pegawai Frontliner Pt Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Medan)*. Skripsi. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.