

**PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI KABUPATEN
KUTAI KARTANEGARA**

SKRIPSI

**Diajukan oleh :
Alfiani Damaati
2011102431205**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

**PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI KABUPATEN
KUTAI KARTANEGARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Diajukan oleh:
Alfiani Damaiafi
2011102431205**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Alfiani Damaiati
2011102431205

Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal 24 Juni 2024

Pembimbing



Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si
NIDN. 883503340

Mengetahui,
Koordinator Skripsi



Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.
NIDN. 1115039601

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

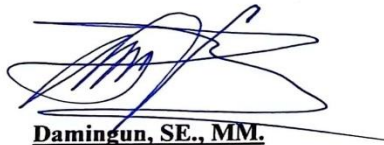
SKRIPSI

Diajukan oleh:

Alfiani Damaiati
2011102431205

Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 8 Juli 2024

Penguji I



Damingun, SE., MM.
NIDN. 1117087203

Penguji II



Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si.
NIDN. 883503340

Mengetahui,
Ketua

Program Studi S1 Manajemen



Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfiani Damaiati

Nim : 2011102431205

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : **“PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA”**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar- benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan- kutipan ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari saya terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Samarinda, 19 Juli 2024
Yang membuat pernyataan



Alfiani Damaiati
NIM. 2011102431205

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja dan beban kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner angket secara langsung pada Perangkat Desa sehingga sangat efektif. Populasi penelitian ini adalah sejumlah 30 Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Sampel ditentukan dengan sampling jenuh atau sensus untuk mengidentifikasi sampel dengan sasaran Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara jumlah sebanyak 30 responden. Analisis data yang digunakan dalam uji instrumen, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 26.0 untuk menganalisis data. Penelitian ini digunakan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), dan beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), dan kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja (Y)

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The Effect of Job Satisfaction and Workload on the Performance of Purwajaya Village Apparatus in Kutai Kartanegara Regency. This study aims to determine the effect between job satisfaction on performance and workload on the performance of Purwajaya Village Apparatus in Kutai Kartanegara Regency. This research was also conducted using quantitative research. Data collection is done by distributing questionnaires directly to the Village Apparatus so that it is very effective. The population of this study was a total of 30 Purwajaya Village Apparatus in Kutai Kartanegara Regency. The sample was determined by saturated sampling or census to identify the sample with the target of Purwajaya Village Apparatus in Kutai Kartanegara Regency, totaling 30 respondents. Data analysis used in the instrument test, multiple linear regression analysis test, hypothesis testing and coefficient of determination with the help of SPSS 26.0 to analyze the data. This research used human resource management theory. The results of this study indicate that job satisfaction (X1) partially has a significant effect on performance (Y), and workload (X2) partially has a significant effect on performance (Y), and job satisfaction (X1) and workload (X2) simultaneously have a significant effect on performance (Y).

Keywords: Job Satisfaction, Workload and Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq- Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara” ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring doa shalawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW. Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti dan semoga tumpahan doa shalawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada, para mushonnifin, para ulama dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, MT.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

2. Kepada sub Bagian Umum dan Perangkat Desa dan jajarannya kami ucapkan banyak terima kasih telah memberikan ijin penelitian di Kantor Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

3. Bapak Prof. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

4. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen.

5. Bapak Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing dan Penguji II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi.

6. Bapak Damigun, SE., MM. selaku Dosen Penguji I yang telah banyak memberikan saran dan masukkan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh dosen – dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan pelajaran dari semester 1 sampai semester akhir, saya ucapkan terima kasih.

8. Seluruh staff administrasi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, saya ucapkan terima kasih.

9. Rekan- rekan mahasiswa dan semua pihak terutama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang telah mendukung peneliti dalam melakukan penelitian.

10. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada orang tua saya Bapak Juhri dan Ibu Yuliani, keluarga tercinta serta sahabat saya yang telah mendukung penulis sehingga mampu mencapai tahap akhir untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Sehingga penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu penerahuan.

Samarinda, 15 Juni 2024

Alfiani Damaiati
NIM. 2011102431205

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Asumsi Penelitian	3
1.6 Perumusan Hipotesis	7
1.7 Kerangka Pikir	7
BAB II	9
METODE PENELITIAN	9
2.1 Lokasi Penelitian	9
2.2 Jenis Penelitian	9
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel	9
2.4 Sumber Data	9
2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	9
2.6 Teknik Pengumpulan Data	11
2.7 Teknik Analisis Data	11
BAB III	14
HASIL DAN PEMBAHASAN	14
3.1 Hasil Analisis	14
3.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian	14

3.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	15
3.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	15
3.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	16
3.1.5 Deskripsi Variabel.....	16
3.1.6 Metode Analisis Kuantitatif.....	20
3.1.6.1 Uji Validitas.....	20
3.1.6.2 Uji Reliabilitas	20
3.1.7 Analisis Regresi Linier Berganda	21
3.1.8 Uji Hipotesis.....	22
3.1.8.1 Uji T	22
3.1.8.2 Uji F.....	22
3.1.9 Koefisien Determinasi.....	23
3.2 Pembahasan.....	23
3.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	23
3.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja.....	24
BAB IV	25
PENUTUP.....	25
4.1 Kesimpulan.....	25
4.2 Keterbatasan Penelitian.....	25
4.3 Saran	25
DAFTAR PUSTAKA	26
LAMPIRAN.....	28

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	3
Tabel 2. 1 Definisi Operasional Variabel.....	10
Tabel 2. 2 Tabel Skala Likert	11
Tabel 3. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden	15
Tabel 3. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	15
Tabel 3. 3 Jenis Kelamin Responden.....	16
Tabel 3. 4 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja.....	17
Tabel 3. 5 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan Variabel Beban Kerja	18
Tabel 3. 6 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan Variabel Kinerja	19
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas.....	20
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	21
Tabel 3. 9 Hasil Analisis Linier Berganda	21
Tabel 3. 10 Hasil Uji T	22
Tabel 3. 11 Hasil Uji F.....	22
Tabel 3. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	23

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir.....	8
Gambar 3. 1 Bagan Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Pemerintahan Desa Purwajaya	14

DAFTAR LAMPIRAN

L. 1 Kuisisioner Penelitian.....	29
L. 2 Surat Ijin Penelitian.....	33
L. 3 Surat Balasan Ijin Penelitian	34
L. 4 Dokumentasi.....	35
L. 5 Hasil Kuisisioner	36
L. 6 Nilai Kritis R tabel.....	37
L. 7 Nilai Kritis T Tabel.....	38
L. 8 Nilai Kritis F Tabel.....	39
L. 9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1).....	40
L. 10 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	41
L. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	42
L. 12 Hasil Uji Reliabilitas	44
L. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	45
L. 14 Kartu Bimbingan.....	46
L. 15 Lembar Saran Dan Perbaikan	47
L. 16 Hasil Uji Turnitin.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai aspek integral dari pemerintahan daerah perangkat desa menjaga komunikasi rutin dengan warga dan memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan mereka. Desentralisasi dan demokratisasi ketika dijalankan akan memberikan kekuasaan dan peluang kepada masing-masing daerah sehingga mereka dapat mengambil keputusan sendiri. Perubahan pemerintahan desa semakin terarah. Dan memberi akses pemerintahan desa otonomi untuk mengurus dirinya sendiri maka tanggung jawab yang lebih besar tentunya terkait dengan peran yang diterima desa. Hal ini dapat dilihat dari jumlah waktu yang dihabiskan untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab desa.

Prestasi dan semangat kerja merupakan indikator dari sikap emosional yang baik dan penuh cinta terhadap pekerjaan seseorang, yang dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana seseorang berperasaan tentang pekerjaannya dan berbagai aspeknya, sehingga tingkat kepuasan kerja sangat terkait dengan seberapa senang atau tidak seseorang dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif dan afektif terhadap berbagai aspek (Firdaus *et al.*, 2023). Menurut (Nurhandayani, 2022) Bagaimana perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaan atau kesehatannya mungkin berdampak positif atau negative pada tingkat kepuasan kerja mereka. Ketika kita berbicara tentang betapa bahagianya seorang pegawai dengan pekerjaannya, kita berbicara tentang bagaimana perasaan mereka terhadap segala hal mulai dari atasan hingga rekan kerja mereka. Karena semakin banyaknya tujuan kerja yang tidak dapat diselesaikan akibat bertambahnya beban kerja perangkat desa, maka terlihat adanya permasalahan pada kepuasan kerja para perangkat desa tersebut. Akibatnya, tingkat kepuasan kerja mereka akan turun. Alasan sederhananya adalah jika pemerintah daerah senang dengan pekerjaannya, maka akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, pekerja akan menghindari masalah seperti menurunnya kepuasan kerja dan bertambahnya beban kerja jika mereka puas dengan pekerjaannya (Nurhasanah *et al.*, 2022).

Beban kerja adalah setiap pekerjaan ialah beban bagi individu yang terlibat. Beban kerja adalah jumlah dan jenis tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan atau divisi dalam jangka waktu tertentu. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai apabila tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan. Beban kerja merupakan beban yang ditanggung pegawai sebagai akibat dari pekerjaan yang mereka selesaikan. Beban kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, namun juga berdampak buruk terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja (Fauzi *et al.*, 2023) Beban kerja yang baik atau negatif tergantung pada keadaan dan konteks yang dihadapi perangkat desa. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai tugasnya. Hal ini bukan merupakan suatu beban. Namun jika pekerja tersebut gagal maka pekerjaan dan aktivitas tersebut menjadi beban. Beban kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendongrak kinerja perangkat desa. (Nurhandayani, 2022) mendefinisikan "Beban kerja adalah prosedur yang dilakukan seseorang, dalam kondisi dan jangka waktu tertentu, tugas-tugas yang berkaitan dengan suatu pekerjaan atau serangkaian pekerjaan yang kesemuanya berkorelasi dengan indikasi-indikasinya"

Kinerja juga dikatakan sebagai hasil kerja atau pencapaian perangkat desa baik secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari perangkat desa tersebut. Kualitas kinerja seorang perangkat desa dapat diukur berdasarkan hasil pekerjaan secara kualitatif dan kuantitatif yang telah diraih oleh seorang perangkat desa guna menjalankan pekerjaannya sesuai dengan amanah yang diberikan kepada mereka. Kualitas kinerja yang diberikan pegawai kepada organisasi dikenal sebagai

prestasi kerja atau hasil kerja. Selanjutnya untuk memastikan bahwa perangkat desa menerima pengakuan yang pantas dari pimpinannya. Pemimpin yang baik akan senang memberikan penghargaan kepada pegawai mereka dengan memberikan hadiah atau pujian yang akan mendorong mereka untuk lebih rajin bekerja (Sutrisno *et al.*, 2022) Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa saling terikat dengan pencapaian dan penghargaan terhadap perangkat desa. Tetapi selain itu kinerja perangkat desa juga saling berhubungan dengan beban kerja. Karena dengan meningkatkan kinerja perangkat desa maka akan diberikan suatu posisi atau jabatan sehingga dapat dilihat beban kerja yang dimiliki perangkat desa tersebut. Hal ini dilakukan agar kinerja perangkat desa dapat makin meningkat dan dapat menyesuaikan senyaman mungkin dengan beban kerja yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Di sisi lain, perangkat desa dengan kepuasan kerja yang tinggi dari orang-orang yang tidak kompeten cenderung menganggap pekerjaan mereka membosankan yang mana dipaksa bekerja, dan hasilnya tidak maksimal. Kapan kepuasan kerja, ada banyak tentunya perangkat desa dan kepuasan kerja terhadap pekerjaan untuk lebih lanjut diharapkan. Mereka suka bekerja, bekerja dan loyalitas dan keinginan untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini perlu ditingkatkan kepuasan perangkat desa. Dengan begitu perangkat desa akan termotivasi dan motivasi akan memecahkan masalah, mengurangi beban kerja serta meningkatkan keterampilan untuk kepuasan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Desa Purwajaya melalui data sekunder yang diambil dari tempat objek mengungkapkan adanya fenomena atau masalah tertentu. Salah satunya ialah hasil dari wawancara dengan sekretaris desa yang dilakukan peneliti, yaitu minimnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh perangkat desa, hal ini dapat dilihat dari jumlah absen selama 3 bulan terakhir (Januari: 4, Februari: 3, Maret: 2) di Kantor Desa Purwajaya, yaitu dari 30 perangkat desa ada sebanyak 9 orang ijin, tingkat pekerjaan yang tinggi sehingga target penyesuaian pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Yang berakibat pada turunnya kinerja perangkat desa. Kinerja perangkat desa yang tidak tercapai optimal tercemin dari pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu, serta kondisi dan standar pekerjaan yang dimiliki oleh Kantor Desa Purwajaya yang mempengaruhi yang ada di Kantor Desa Purwajaya ini juga belum membantu perangkat desa. Hal ini dapat dilihat kurangnya staff di beberapa divisi yang ada di Kantor Desa Purwajaya sehingga menjadi salah satu faktor adanya beban kerja yang mempengaruhi menurunnya kinerja perangkat desa karena beban kerja dilimpahkan ke beberapa staff akibat kekurangan staff di beberapa divisi yang ada di Kantor Desa.

Berdasarkan uraian teori dan studi pendahuluan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan Studi Literatur mengenai **“PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA”**

1.2 Rumusan Masalah

Manajemen merupakan suatu alat pengendalian kegiatan dalam membimbing sekelompok pegawai menuju suatu tujuan dan sasaran organisasi, terlihat dari gambaran latar belakang permasalahannya betapa pentingnya suatu lembaga atau organisasi jika menyangkut perilaku manusia di tempat kerja

Tentu saja kami memahami bahwa setiap karyawan memainkan peran penting dalam perusahaan mana pun. Di sisi lain, fakta bahwa hal tersebut berkaitan dengan tindakan banyak orang yang membuat kepuasan kerja dan beban kerja menjadi masalah yang sangat rumit. Keuntungan yang besar bagi manusia (pekerja) dan organisasi (dalam hal kinerja tinggi) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja pada akhirnya menjadi masalah yang sangat relevan. Salah satu strategi untuk meningkatkan output di tempat kerja adalah dengan menyelidiki apa yang membuat karyawan bahagia dan termotivasi sehingga mereka dapat memberikan segalanya dalam pekerjaan. Perlu adanya kajian terhadap topik

tersebut untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja dan beban kerja perangkat desa purwajaya mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara?

1.3 Tujuan Penelitian

Penting bagi para pengambil keputusan atau pemerintah desa untuk memberikan perhatian penuh pada proses pengembangan organisasi mengingat banyaknya permasalahan dan rintangan yang ada pada saat ini dan yang akan dimasa mendatang. Maka dari itu, tujuan penelitian ini ialah untuk mengikutsertakan perangkat desa purwajaya. Dengan tujuan dari penelitian ini, antara lain adalah: (i) Menelusuri kemungkinan pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya. (ii) Membuat hubungan variabel pengaruh kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) Perangkat Desa Purwajaya. (iii) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja dalam melaksanakan kewajiban mereka sebagai orang-orang yang menerima imbalan dari jasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa kelebihan dari penelitian ini: (i) Penulis merasa penelitian ini sangat bermanfaat karena memberikan bahan evaluasi diri, khususnya untuk menentukan sejauh mana teori manajemen yang dipelajari di perguruan tinggi dapat di implementasikan dalam skenario dunia nyata. (ii) Dunia usaha dapat memperoleh data yang akurat dan dapat ditindaklanjuti mengenai dampak terk ini dari berbagai faktor seperti kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. (iii) Penulis melihat penelitian ini sebagai pintu menuju manajemen bisnis yang lebih baik dan penyelesaian permasalahan serupa dimasa depa, khususnya di Perangkat Desa Purwajaya

1.5 Asumsi Penelitian

Penelitian ini dibangun berdasarkan penelitian sebelumnya, baik dari jenis penelitian tersebut maupun teori dan teknik yang digunakan dalam metode penelitian, penjelasannya sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/Judul Jurnal/Penerbit	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Peneliti: Wahyuni & Irfani, (2019) Judul: <i>Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam</i>	<i>Kompensasi</i> <i>Beban Kerja</i> <i>Kepuasan Kerja</i> <i>Kinerja Karyawan</i>	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	<i>Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Kepsindo Indra Utama Padang</i>		<p>3. Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
2.	<p>Peneliti: Nurhandayani, (2022)</p> <p>Judul: <i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja</i></p>	<p><i>Lingkungan Kerja</i></p> <p><i>Kepuasan Kerja</i></p> <p><i>Beban Kerja</i></p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan</p> <p>2. Kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan</p> <p>3. Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan</p>
3.	<p>Peneliti: Manalu (2020)</p> <p>Judul: <i>Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i></p>	<p><i>Beban kerja</i></p> <p><i>Lingkungan kerja</i></p> <p><i>Kinerja karyawan</i></p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>1. Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4.	<p>Peneliti: Nurhasanah et al., (2022)</p> <p>Judul: <i>Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</i></p>	<p><i>Etika kerja</i></p> <p><i>Budaya organisasi</i></p> <p><i>Beban kerja</i></p> <p><i>Kinerja karyawan</i></p> <p><i>Kepuasan kerja</i></p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>1. Etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

			3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	<p>Peneliti: Munir, Muhammad Fachmi, (2020)</p> <p>Judul: <i>Pengaruh Displin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi</i></p>	<p><i>Displin</i></p> <p><i>Komunikasi</i></p> <p><i>Kinerja kerja</i></p> <p><i>Kepuasan kerja</i></p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Displin dan komunikasi secara signifikan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja 2. Pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja juga signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai tidak signifikan 4. Displin dan komunikasi secara signifikan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai
6.	<p>Peneliti: Ariani et al., (2020)</p> <p>Judul: <i>Pengaruh Rotasi Jabatan, Displin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</i></p>	<p><i>Rotasi jabatan</i></p> <p><i>Displin kerja</i></p> <p><i>Beban kerja</i></p> <p><i>Produktivitas kerja</i></p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi jabatan dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Displin kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 3. Beban kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 4. Rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
7.	<p>Peneliti: Dewi Suryani Harahap & Hazmanan Khair (2019)</p> <p>Judul: <i>Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap</i></p>	<p><i>Kepemimpinan</i></p> <p><i>Kompensasi</i></p> <p><i>Motivasi kerja</i></p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi 2. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

	<i>Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.</i>		3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
8.	Peneliti: Meidita, (2019) Judul: <i>Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.</i>	<i>Pelatihan</i> <i>Kompetensi</i> <i>Motivasi kerja</i> <i>Kepuasan kerja.</i>	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
9.	Peneliti: Eka Darmasari (2022) Judul: <i>Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda</i>	<i>Beban kerja</i> <i>Stress kerja</i> <i>Produktivitas kerja karyawan</i>	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Beban kerja dan stress kerja secara stimulant sama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 3. Stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
10.	Peneliti: Christian Sahat Parasian & I Gede Adiputra (2021) Judul: <i>Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<i>Stress kerja</i> <i>Kepuasan kerja</i> <i>Kinerja karyawan</i>	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Stress kerja tidak dapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Peneliti: Amanda et al., (2021) Judul: <i>Compensation, Job Stress, and Job Satisfaction on</i>	<i>Compensation</i> <i>Job Stress</i> <i>Job Satisfaction</i> <i>Turnover Intention</i>	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Negative and significant effect of compensation on turnover intention

	<i>Nurse Turnover Intention at Ananda Bekasi Hospital</i>		2. Positif and significant effect of job stress on turnover intention confirms that the heiger job stress experienced wil increase turnover intention 3. Negatif and significant effect of job satisfaction on turnover intention means that lower job satisfaction
12.	Peneliti: Yang et al., (2021) Judul: <i>Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High- technology and Traditional Industry in Taiwan</i>	<i>Employee Stress</i> <i>Job Satisfaction</i> <i>Job Performance</i>	Dari hasil penelitian menunjukan bahwa: Significant differences in job satisfaction, while job stress has significant negative correlation between to archieve higher job perfomance

1.6 Perumusan Hipotesis

Nilai parameter populasi yang dimaksudkan untuk pengujian atau kesimpulan sementara, yang harus diuji validitasnya, dikenal sebagai hipotesis.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Di duga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya

H2: Di duga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya

H3: Di duga kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara stimultan terhadap Perangkat Desa Purwajaya

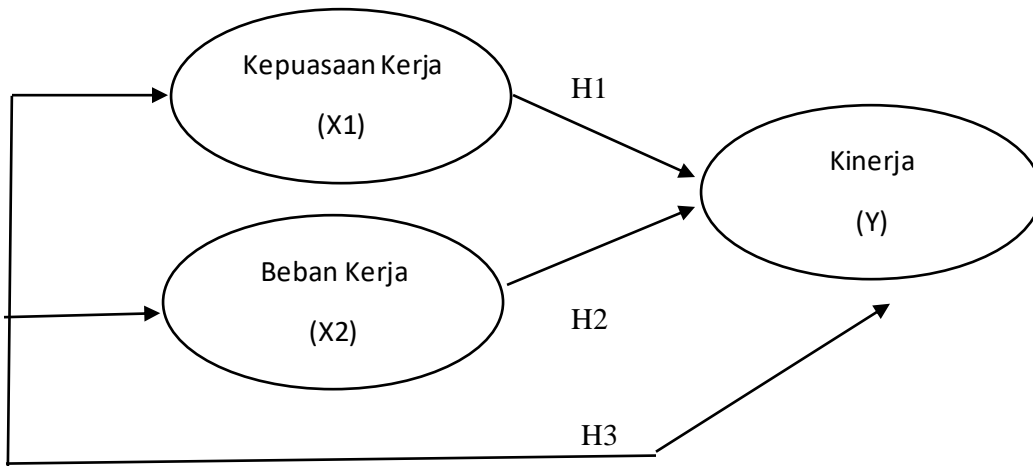
1.7 Kerangka Pikir

Faktor- faktor penelitian berikut diidentifikasi oleh penulis untuk penelitian ini: (i) X1= kepuasan kerja dan X2= beban kerja merupakan variabel independen. (ii) Y= kinerja merupakan satu- satunya variabel dependen.

Temuan teoritis yang disebutkan sebelumnya memberikan dasar pembenaran untuk penyelidikan ini. Kerangka penelitian ini ditunjukan pada gambar berikut untuk kenyamanan anda:

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)



BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Kantor Desa Purwajaya Jalan Pembangunan No. 15, Rt 03, Purwajaya, Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur 75391. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Maret 2024 sampai selesai

2.2 Jenis Penelitian

Karena penelitian ini bermaksud mengungkap gejala secara *holistik- kontekstual* dengan mengumpulkan data dari konteks dunia nyata dengan menggunakan diri peneliti sebagai instrumen sentralnya, maka digunakanlah data kuantitatif.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah setiap bagian dari proyek studi melibatkan benda dan orang yang memiliki ciri-ciri tertentu (Amin *et al.*, 2023) populasi pada penelitian ini yaitu semua Aparat Desa Purwajaya dengan total 30 orang yang akan dianalisa dan dilengkapi oleh peneliti.

2. Sampel

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa sampel adalah representasi sebagian populasi, baik dari segi ukuran maupun komposisinya. Sampel suatu populasi adalah representasi sempurna dari keseluruhan ciri-ciri populasi tersebut. Ukuran sampel adalah jumlah sampel yang diperoleh dari suatu populasi. Jika terdapat -100 orang dalam suatu populasi, maka seluruh populasi tersebut akan dijadikan sampel, seperti yang di kemukakan oleh Arikunto (2012). Namun demikian, seringkali ukuran sampel 20-25% atau 10-15% digunakan jika populasinya 100 orang. Karena jumlah orang yang bekerja di Kantor Desa Purwajaya tidak melebihi 100 orang, maka penulis memilih menggunakan 30 orang tersebut sebagai sampel penelitian ini. Metode ini menggunakan strategi sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan untuk menentukan ukuran sampel.

2.4 Sumber Data

Kategori informasi berikut ini analisis untuk penelitian sebagai berikut: (i) Data primer adalah informasi yang diakumulasi oleh peneliti secara langsung dari peristiwa atau sumber yang menjadi dasar penelitian ini (Sa'adah & Septiawan, 2021) Data ini berkaitan dengan informasi yang dikumpulkan langsung dari responden mengenai kepuasan kerja, beban kerja dan metrik kinerja. (ii) Data sekunder merupakan data pendukung dari data primer yang berupa tambahan informasi dari buku dan internet yang berkaitan dengan penelitian ini (Sa'adah & Septiawan, 2021) Departemen administrasi perusahaan adalah sumber data ini. Lokasi, jumlah pekerja, dan struktur organisasi perusahaan adalah bagian dari kumpulan data lain.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berikut ini akan didefinisikan secara umum tentang variabel penelitian, yaitu kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja, definisi operasional disajikan pada penelitian yaitu untuk menghindari terjadinya kesalahan penafsiran tentang indikator penelitian, maka berikut ini akan disajikan tabel operasional variabel dengan indikator dan skala pengukurannya, berikut:

Tabel 2. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kepuasan kerja	Menurut Mangunkunegara (2011) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti Turnover, Absen dan Tingkat Pekerjaan. Hasil yang di dapat jika semua aspek terpenuhi sesuai dengan aturannya	1. Perputaran Tenaga Kerja (Turnover) 2. Tingkat Ketidakhadiran (Absen) 3. Tingkat Pekerjaan (Mangunkunegara, 2011)	Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan bobot 1-5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, sangat setuju
2	Beban Kerja	Menurut Fauzi et al., (2023) apabila tingginya beban yang dibebankan kepada pekerja dapat menimbulkan keadaan stress yang berlebihan namun jika tingkat beban yang diberikan sangat rendah maka akan memunculkan kebosanan terhadap pegawai ketika bekerja. Hal yang sering di rasakan oleh karyawan ketika keadaan sudah tidak dapat dikendalikan	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan (Putra, 2012)	Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan bobot 1-5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, sangat setuju
3	Kinerja	Kinerja berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil yang di peroleh dari fungsi kerja seorang karyawan perusahaan dalam	1. Mutu 2. Kuantitas 3. Jangka Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan (Fauzi et al., 2023)	Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan bobot 1-5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, sangat setuju

jangka waktu yang telah ditentukan

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya sangat bergantung pada penggunaan peralatan penelitian yang sah dan metodologi pengumpulan data yang tepat (Ardiansyah *et al.*, 2023). Prosedur pengumpulan data merupakan bagian penting dari setiap proyek penelitian karena memungkinkan analisis yang lebih tepat, perhitungan data yang lebih bagus dan hasil yang dapat diandalkan.

Para peneliti telah memutuskan untuk menggunakan kuisisioner offline untuk mengumpulkan data. Berdasarkan sampel yang ditetapkan, penelitian ini akan mengirimkan kuisisioner yang wajib diisi oleh seluruh responden. Kuisisioner berisi berbagai pernyataan. Responden adalah individu atau kelompok yang menjawab keterangan atau pertanyaan peneliti. Skala likert akan digunakan untuk menghitung jawaban responden guna mendapatkan data kuantitatif untuk penelitian ini. Penelitian ini memberikan bobot sesuai tabel dibawah ini karena skalanya harus numerik.

Tabel 2. 2 Tabel Skala Likert

Kode	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
CS	Cukup Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Data diolah Sugiyono (2018)

2.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) Teknik analisis kuantitatif positivis menggunakan peralatan penelitian, akumulasi data dan analisis kuantitatif/statistik untuk mengevaluasi hipotesis tentang kelompok atau sampel tertentu. Prosedur regresi linier berganda termasuk dalam pendekatan analitik dan model penelitian. Pertama, kami menentukan apakah setiap perbedaan rata-rata variabel untuk penelitian signifikan secara statistic dengan menggunakan SPSS. Barulah setelah itu dilakukan analisis regresi berganda.

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu metode pengukuran guna menilai apabila data yang diteliti dalam suatu instrument memiliki kesalahan atau tidak Sugiyono (2017). Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisisioner yang dijawab responden, dilakukan analisis instrument guna mengecek validitas data. Validitas digunakan untuk menentukan seberapa baik pertanyaan diukur dalam survei. Akurasi item kuisisioner dianalisis menggunakan software SPSS V.26. validitas diuji dengan taraf signifikan 5%. Jika probabilitasnya $<0,05$, maka hipotesis valid. Sebaliknya, apabila nilai probabilitasnya $>0,05$, maka hipotesis tidak sah.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode pengukuran guna mengetahui data penelitian yang sudah ada dapat dikatakan reliabel atau tidak Rosita *et al.*, (2021). Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui seberapa konsisten responden menjawab item-item pernyataan dalam kuisisioner. Nilai CronbachAlpha (α) masing-masing variabel dijadikan kriteria uji reliabilitas. Dalam konteks ini, nilai CronbachAlpha $>0,60$ melitahkan bahwa variabel yang dimaksud dapat diandalkan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Suliyanto (2011) Mengingat hal ini, kita dapat menentukan sejauh mana suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda di SPSS. Berikut rumus yang digunakan untuk analisis regresi linier berganda dalam komunitas riset:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

A = Parameter konstanta

b_1, b_2 = Parameter koefisien

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Beban Kerja

E = Tingkat kesalahan (*error*)

dengan menggunakan nilai-nilai berikut, responden diminta menjawab pernyataan tentang indikator suatu konsep atau variabel yang dinilai pada skala likert, yang melibatkan perkategorian tanggapan tergantung pada sikap responden:

Sangat Setuju (ST)	= 5
Setuju (S)	= 4
Cukup Setuju (CS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Penulis juga menggunakan program komputer Statistics For Product And Service Solution (SPSS) untuk menangani data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Ketika diminta menilai pernyataan, responden menggunakan skala likert untuk memeriksa nilai numerik pada setiap item, mengubah respons kualitatif menjadi data kuantitatif dengan cara berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

c. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

Pengaruh masing-masing variabel independen atau pengaruh parsial dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen di uji dengan menggunakan uji T Syahputra (2017)

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Jika anda ingin melihat bagaimana semua faktor independen mempengaruhi variabel dependen anda dapat menggunakan uji F untuk melakukannya Syahputra (2017) model persamaan regresi dikatakan baik jika variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam waktu yang bersamaan. Namun jika dua atau lebih pengaruh bertindak secara bersamaan, hal itu akan dianggap tidak pantas.

d. Koefisien Determinasi

koefisien Determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan sejauh mana variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Semakin sedikit setiap variabel bebas memengaruhi nilai variabel terikat atau dengan kata lain, semakin sedikit model yang dapat menjelaskan variasi nilai variabel terikat, maka semakin mendekati nol. Sementara itu, semakin baik model tersebut dalam menjelaskan faktor-faktor variabel bebas terhadap variabel terikat maka, semakin dekat nilai koefisien determinasi dengan angka 1 Syahputra (2017)

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

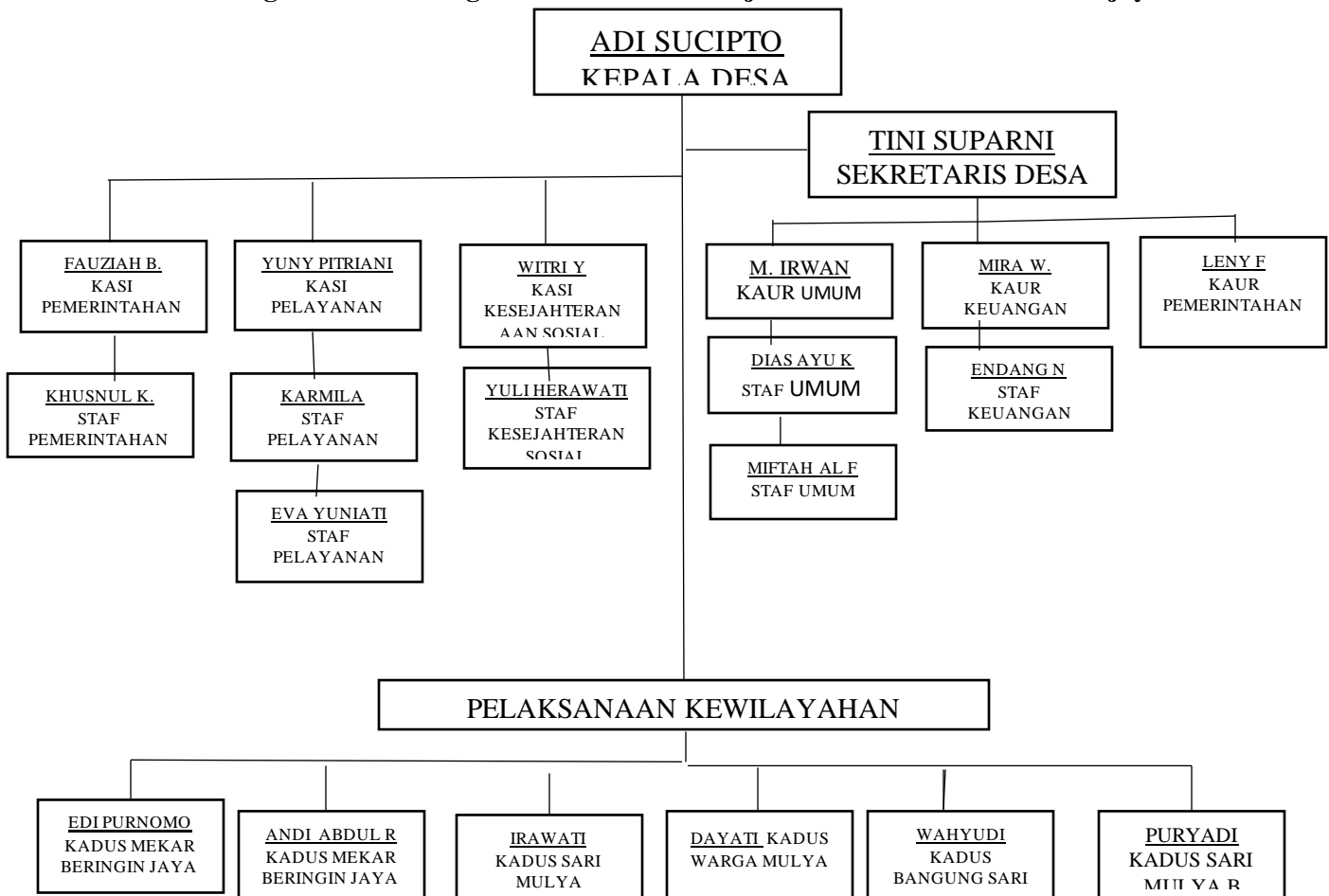
3.1 Hasil Analisis

3.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara di survei untuk melakukan penelitian ini. Tiga puluh orang yang usia, masa kerja, dan jenis kelaminnya diketahui diminta untuk mengisi survei. Identitas responden perlu dilakukan untuk memastikan gambarannya guna menciptakan objek penelitian yang benar. Menurut Sugiyono (2012) salah satu cara penentuan sampel dengan metode sensus adalah melalui seluruh anggota populasi menjadi sampel atau kata lain sampling jenuh. Sensus adalah kata lain dari sampel yang terlalu penuh

Berikut gambaran struktur organisasi dari Kantor Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara:

Gambar 3. 1
Bagan Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Pemerintahan Desa Purwajaya



Gambaran umum responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia paling awal yang dicatat dalam penelitian ini ialah 18 tahun dan yang terakhir 60 tahun. Ada berbagai macam usia di kalangan pejabat setempat. Enam kategori berikut digunakan untuk mengkategorikan tanggapan berdasarkan usia:

Tabel 3. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	18 – 25 tahun	4	13.3%
2	26 – 33 tahun	2	6.7%
3	34 – 41 tahun	15	50.0%
4	42 – 49 tahun	6	20.0%
5	50 – 57 tahun	2	6.7%
6	58 – 65 tahun	1	3.3%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa mayoritas partisipasi berada pada kelompok usia 34-41 tahun atau 15 orang dengan presentase 50%. Setelah itu, enam responden mewakili 20% dari total responden berada dalam kelompok usia 42 hingga 49 tahun. Hal di atas dapat menjadi bukti bahwa perangkat desa yang saat ini bertugas masih dalam usia kerja. Hal ini membuktikan bahwa usia seseorang merupakan indikator yang dapat diandalkan untuk mengetahui prospek pekerjaannya di masa depan.

3.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	≥1 Tahun s/d 5 Tahun	17	56.7%
2	6 Tahun s/d 10 Tahun	5	16.7%
3	11 Tahun s/d 15 Tahun	6	20.0%
4	16 Tahun s/d 20 Tahun	2	6.7%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Seperti terlihat pada tabel 3.2 sebanyak 17 responden atau 56,7% dari total responden memiliki pengalaman kerja berkisar lebih dari satu tahun hingga lima tahun. Dan kemudian sebanyak enam orang atau 20% berusia antara sebelas sehingga limabelas tahun. Uraian di atas menunjukkan bahwa kantor desa purwajaya cocok untuk menjadi pejabat desa.

3.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. 3 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki - Laki	13	43.3%
2	Perempuan	17	56.7%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

13 laki-laki atau 43.3% dari total dan 17 perempuan atau 56.7% dari total mengisi survei, seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.3 dibagian atas dapat disimpulkan kondisinya di dominasi oleh perempuan sesuai dengan jumlah responden berdasarkan gender.

3.1.5 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, rata-rata jawaban dari setiap responden ditemukan dengan menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Hal ini memudahkan untuk menilai jawaban dari rata-rata dan interval digunakan untuk menentukan berapa lama kelas tersebut akan bertahan.. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Keterangan:

P : panjang kelas interval

Rentang : nilai maksimal – nilai minimum
= 5 – 1 = 4

Banyak kelas : 5

Berdasarkan rumus diatas maka untuk panjang kelas interval adalah:

Sangat kurang 1,00 – 1,79

Kurang 1,80 – 2,59

Cukup 2,60 – 3,39

Baik 3,40 – 4,19

Sangat baik 4,20 – 5,00

Berdasarkan hasil penelitian dari tiga variabel yang telah diajukan pada seluruh perangkat desa, berikut adalah gambaran hasil yang diperoleh:

Tabel 3. 4 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CT	TS	STS	N	Skor	Rata-Rata	Kategori
		5	4	3	2	1				
1	Tidak ada sedikit pun niat saya untuk mencari pekerjaan baru	12	12	6	0	0	30	126	4,20	Sangat Baik
2	Saya belum ingin mencari suasana tempat kerja dan orang- orang baru	11	13	6	0	0	30	125	4,16	Baik
3	Saya selalu pulang tepat waktu setelah jam kerja berakhir	11	13	6	0	0	30	125	4,16	Baik
4	Saya akan menghindari untuk hadir ketika terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan	2	21	7	0	0	30	115	3,84	Baik
5	Pekerjaan yang diberikan saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya	2	22	6	0	0	30	116	3,87	Baik
6	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan	2	21	7	0	0	30	115	3,84	Baik
Total Rata- Rata									24,07	
Rata- Rata									4,814	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 3.4 dapat ditemukan bahwa respon partisipasi sangat setuju (SS) dengan pernyataan ”Tidak ada sedikitpun niat saya untuk mencari pekerjaan baru” dengan besaran nilai *mean* 4,20 dan dapat dikategorikan sangat baik, artinya Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara sangat nyaman bekerja di Kantor Desa Purwajaya sehingga tidak memiliki niat untuk mencari pekerjaan ditempat lain.

Tabel 3. 5 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CT	TS	STS	N	Skor	Rata-Rata	Kategori
		5	4	3	2	1				
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera saya selesaikan	10	13	6	1	0	30	122	4,06	Baik
2	Tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	10	14	6	0	0	30	124	4,13	Baik
3	Tugas yang diberikan sifatnya sering mendadak	8	18	3	1	0	30	123	4,10	Baik
4	Penggunaan waktu kerja saya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan	0	13	16	0	1	30	101	3,36	Cukup
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diberikan	0	13	16	0	1	30	101	3,36	Cukup
6	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya	10	13	6	1	0	30	122	4,06	Baik
7	Pada saat tertentu saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya	10	13	6	1	0	30	122	4,06	Baik
Total Rata – Rata									27,13	
Rata – Rata									5,426	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel 3.5 menunjukkan bahwa tanggapan partisipasi setuju (S) dengan pernyataan "Tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki" dengan besaran nilai *mean* 4,13 dan termasuk dalam kategori baik, dengan kata lain Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keterampilannya. Selain itu, responden juga setuju (S) dengan pernyataan "Tugas yang diberikan sifatnya sering mendadak" dengan besaran nilai *mean* 4,10 dan termasuk dalam kategori baik, artinya Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara sering mendapatkan tugas yang sifatnya mendadak.

Tabel 3. 6 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	CT	TS	STS	N	Skor	Rata-Rata	Kategori
		5	4	3	2	1				
1	Kualitas hasil kerja saya nilai baik oleh atasan	14	11	5	0	0	30	129	4,30	Sangat Baik
2	Kualitas hasil kerja saya memuaskan sebab saya memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan	11	13	6	0	0	30	125	4,16	Baik
3	Kualitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan kantor	11	12	6	1	0	30	123	4,10	Baik
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan	10	14	6	0	0	30	124	4,13	Baik
5	Target kerja saya terpenuhi	7	19	3	1	0	30	122	4,06	Baik
6	Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang diberikan	11	10	9	0	0	30	122	4,06	Baik
7	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan kepada saya	2	21	7	0	0	30	115	3,83	Baik
8	Saya melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kerja yang diberikan	10	15	5	0	0	30	125	4,16	Baik
Total Rata – Rata									32.8	
Rata – Rata									6,56	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel diatas kita dapat mengetahui bahwa tanggapan partisipasi sangat setuju (SS) dengan pernyataan "Kualitas kerja saya nilai baik oleh atasan" dengan besaran *mean* 4,30 dan termasuk kategori sangat baik, artinya Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara selalu nilai baik kualitas kerja nya oleh atasan.

3.1.6 Metode Analisis Kuantitatif

3.1.6.1 Uji Validitas

Validitas suatu kuisioner dapat ditentukan dengan melakukan uji validitas. Untuk sebuah kuisioner agar pernyataan- pernyataan dapat mendapatkan hasil yang diinginkan. Dengan menggunakan 30 partisipasi dan ambang signifikansi 5% di SPSS. Peneliti melakukan uji validitas ini jika pada tingkat signifikansi 0,05 nilai yang dihitung lebih besar(>) dari nilai r tabel, maka kuisioner tersebut dapat dinyatakan asli.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (df = 28)	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,928	0,3610	Valid
	X1.2	0,928	0,3610	Valid
	X1.3	0,928	0,3610	Valid
	X1.4	0,851	0,3610	Valid
	X1.5	0,851	0,3610	Valid
	X1.6	0,851	0,3610	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,914	0,3610	Valid
	X2.2	0,798	0,3610	Valid
	X2.3	0,689	0,3610	Valid
	X2.4	0,525	0,3610	Valid
	X2.5	0,525	0,3610	Valid
	X2.6	0,914	0,3610	Valid
	X2.7	0,914	0,3610	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,811	0,3610	Valid
	Y1.2	0,774	0,3610	Valid
	Y1.3	0,779	0,3610	Valid
	Y1.4	0,687	0,3610	Valid
	Y1.5	0,795	0,3610	Valid
	Y1.6	0,833	0,3610	Valid
	Y1.7	0,636	0,3610	Valid
	Y1.8	0,757	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Nilai r taksiran (item terkorelasi – total korelasi) hasil uji validitas lebih besar dibandingkan nilai r tabel dengan $\alpha=0,05$ seperti terlihat pada tabel 3.7. oleh karena itu, *degree of freedom* (df) adalah n-2 dimana n adalah jumlah sampel dan hasilnya adalah 0.3510 yang dicapai dengan mengurangkan 2 dari 30 lalu menambahkan 28. Oleh karena itu, r hitung untuk setiap variabel penelitian ini lebih tinggi dari r tabel maka semua variabel penelitian ini sah.

3.1.6.2 Uji Reliabilitas

salah satu cara untuk mengetahui seberapa dapat dipercaya suatu kuisioner adalah dengan melalui uji reliabilitas. Jika jawaban terhadap kuisioner tidak berubah seiring berjalannya waktu kita dapat mengatakan bahwa kuisioner tersebut dapat diandalkan. Berikut hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja:

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Hasil Reliabilitas Coefficient SPSS	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,944	>	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,882	>	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,905	>	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Suatu variabel dianggap dapat diandalkan jika Cronbach Alpha lebih dari 0,60 seperti terlihat pada tabel 3.8 seluruh variabel pada tabel diatas memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 yang terbilang cukup besar. Oleh karena itu, faktor kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja yang diperiksa dapat dikatakan dapat dipercaya.

3.1.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel terikat yaitu kinerja diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Hasil Analisis Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
1	Konstanta	-0,065	0,980
2	Kepuasan Kerja	0,695	0,000
3	Beban Kerja	0,597	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.8 diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier yang mencerminkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,065 + 0,695X_1 + 0,597X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta a sebesar -0,065 menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja dianggap sama dengan 0, maka variabel kinerja tidak berubah yaitu sebesar -0,065 atau sama dengan nilai sebelumnya.

2 Dengan asumsi semua faktor lain tidak berubah, perubahan satu unit pada variabel kepuasan kerja akan menghasilkan perubahan sebesar 0,695 pada variabel kinerja. Variabel kepuasan kerja dan kinerja memiliki pola hubungan yang positif, yang berarti bahwa ketika variabel kebahagiaan kerja naik, maka variabel kinerja juga akan naik.

3. Jika variabel beban kerja berubah satuan maka variabel kinerja akan berubah sebesar 0,597 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Dengan pola hubungan antar variabel beban kerja dan kinerja adalah positif, artinya apabila variabel beban kerja meningkat maka variabel kinerja akan naik.

3.1.8 Uji Hipotesis

3.1.8.1 Uji T

Uji T dengan nilai ambang 0,05 digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja”. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.065	2.548		-.026	.980
	Kepuasan Kerja	.695	.119	.517	5.825	.000
	Beban Kerja	.597	.101	.523	5.887	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dapat dilihat tabel 3.9 maka dapat disimpulkan:

1. Hipotesis 1

Uji hipotesis kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai $t_{hitung} 5,825 > t_{tabel} 1.703$ dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ kemudian H1 diterima, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Hipotesis 2

Uji hipotesis beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai $t_{hitung} 5.887 > t_{tabel} 1.703$ dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ kemudian H2 diterima, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3.1.8.2 Uji F

Untuk mengetahui apakah semua variabel independen model mempengaruhi kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja secara bersamaan maka digunakan uji F. Berikut hasil uji F:

Tabel 3. 11 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533.340	2	266.670	84.880	.000 ^b
	Residual	84.827	27	3.142		
	Total	618.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel 3.10 uji kelayakan model menghasilkan nilai F-hitung 84.880 lebih besar dari nilai F-tabel 3,34 dan tingkat signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, kita dapat mengatakan

bahwa H_0 dan H_a benar yang bermaksud bahwa kepuasan kerja dan beban kerja keduanya berdampak pada kinerja.

3.1.9 Koefisien Determinasi

Salah satu cara untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah melalui koefisien determinasi atau R^2 . Berikut hasil yang keluar dari pengelolaan data SPSS:

Tabel 3. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.853	1.772

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.12 diperoleh nilai Adjusted R-squared sebesar 0,853 hasil uji koefisien determinasi. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 85,3% terhadap keragaman kinerja perangkat desa purwajaya di kabupaten kutai kartanegara sedangkan, sisanya sebesar 14,7% ditentukan oleh variabel lain.

3.2 Pembahasan

Dari serangkaian pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, telah menunjukkan beberapa hubungan antar variabel kepuasan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun peroleh hasil yang didapatkan dimana terdapat persamaan dan perbedaan penelitian yaitu:

3.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Studi regresi menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa Purwajaya di Kutai Kartanegara berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($r=0,695$). Ketika membandingkan beban kerja dan kepuasan kerja, yang terakhir memiliki koefisien yang lebih besar. Oleh karena itu, dari seluruh faktor independen yang mempengaruhi kinerja perangkat desa, kepuasan kerja merupakan faktor yang paling penting.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t sebesar 5,825 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama benar, dan hal ini memberikan pertanda baik bagi masa depan kepuasan kerja aparat desa dan lebih jauh lagi produktivitas mereka.

Temuan penelitian ini menguatkan temuan (Wahyuni & Irfani, 2019) yang mendapatkan bahwa kepuasan dalam kawasan kerja seseorang berdampak signifikan terhadap produktivitas. Meskipun

demikian, temuan penelitian ini tidak mendukung klaim bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak yang dapat diabaikan dan tidak menguntungkan. (Fauziek & Yanuar, 2021).

3.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Dengan koefisien sebesar 0,597 beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa Purwajaya di Kutai Kartanegara berdasarkan penelitian regresi. Jika dibandingkan dengan besar kecilnya koefisien kepuasan kerja, maka koefisien beban kerja jauh lebih kecil. Akibatnya, beban aparat desa tidak berdampak signifikan terhadap kinerja mereka.

Uji hipotesis menghasilkan nilai t sebesar 5,887, yang signifikan secara statistik pada tingkat 0,000. Hal ini mengetahui bahwa temuan pengujian hipotesis 2 diterima, yang menunjukkan bahwa perangkat desa berkinerja lebih baik ketika diberi beban tambahan untuk melakukan kewajiban sehari-hari., artinya naik turunnya kinerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas akan dirasakan oleh perangkat desa sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Manalu, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh (Fil, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Perolehan uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja Perangkat Desa Purwajaya dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja dan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai f hitung sebesar 84,880 > f tabel 3,34 dan tingkat signifikan uji f sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 dan H_1 dapat diterima yang menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Purwajaya Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Sudiyanto, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Kutai Kartanegara.
4. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,853 mengindikasikan bahwa variabel independen (kepuasaan kerja dan beban kerja) berpengaruh pada variabel dependen (kinerja) dengan indeks persentase sebesar 85,3%. Sedangkan, sisanya 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

4.2 Keterbatasan Penelitian

Pada saat proses penelitian berlangsung, terdapat keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Terbatasnya jumlah populasi dan sampel yang diambil untuk menggambarkan keadaan variabel pada lokasi penelitian.
2. Selama prosedur pengumpulan data informasi yang diberikan oleh responden terdapat pemikiran, asumsi dan pemahaman dalam mengisi kuisioner, maka kuisioner tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil pengkajian data yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai masukan bahan pertimbangan.

1. Disarankan untuk Kantor Desa Purwajaya lebih meningkatkan lagi kepuasan kerja agar kinerja Perangkat lebih meningkat.
2. Untuk meminimalisir turunnya kinerja Perangkat Desa diharapkan kepada pimpinan untuk tidak memberikan tugas secara mendadak atau yang bukan sesuai keterampilan Perangkat Desa sehingga dapat memaksimalkan lagi kinerja Perangkat Desa.
3. Kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kedua faktor ini dengan memberikan penghargaan dan menciptakan lingkungan yang nyaman. Dengan demikian, kinerja Perangkat Desa dapat meningkat secara keseluruhan.
4. Koefisien Determinasi (R^2) senilai 0,853 menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja dan beban kerja bersama-sama menjelaskan 85,3% dari kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Sebanyak 14,7% sisanya dipengaruhi oleh aspek-aspek lain yang belum diteliti oleh peneliti. Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk memahami aspek-aspek tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja Perangkat Desa secara lebih *comprehensive*

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, N., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). Compensation, Job Stress, and Job Satisfaction on Nurse Turnover Intention at Ananda Bekasi Hospital. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 38–44. <https://doi.org/10.14710/jmki.9.1.2021.38-44>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Kerja , Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(4), 874–885. <https://greenpub.org/JIM/article/view/130/118>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Fil, J. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jimfeb*, 9(2), 1–10.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Mangukunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- Munir, Muhammad Fachmi, A. S. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597-4084 ISSN.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- SaatiTMadah, V. N., & Septiawan, B. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btpn Kcp Blitar. *Media Mahardhika*, 20(1), 106–115. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v20i1.319>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>

- Syahputra, R. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang MSyahputra, Rinaldi. 2017. 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia'. 1(2):183–91. empengaruhi Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 1(2), 183–191.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.3>
- Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605–618. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605>

LAMPIRAN

L. 1 Kuisisioner Penelitian

Kuisisioner penelitian

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Alfiani Damaiati Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang sedang melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara**”. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuisisioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya.

Walaikumsalam Wr.Wb

Hormat saya,

Alfiani Damaiati
Nim. 2011102431205

I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (✓) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini:
 - a. Sangat Setuju (ST)
 - b. Setuju (S)
 - c. Cukup Setuju (CT)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Mohon kuisisioner ini di isi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya.

II. Identitas Responden

Nama :

Usia :

Lama bekerja :

Jenis kelamin : Perempuan

Laki- Laki

III. Pertanyaan

berilah tanda (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pertanyaan.

No	Pertanyaan	STS	TS	CT	S	SS
A	Kepuasan kerja (X1)					
1	Tidak ada sedikitpun niat saya untuk mencari pekerjaan baru					
2	Saya belum ingin mencari suasana tempat kerja dan orang-orang baru					
3	Saya selalu pulang tepat waktu setelah jam kerja berakhir					
4	Saya akan menghindar untuk hadir ketika terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan					
5	Pekerjaan yang diberikan saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya					
6	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan					
B	Beban kerja (X2)					
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera saya selesaikan					
2	Tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
3	Tugas yang diberikan sifatnya sering mendadak					
4	Penggunaan waktu kerja saya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diberikan					
6	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					

7	Pada saat tertentu saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
C	Kinerja karyawan					
1	Kualitas hasil kerja saya dinilai baik oleh atasan					
2	Kualitas hasil kerja saya memuaskan sebab saya memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan					
3	Kualitas hasil pekerjaan saya, sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan kantor					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan					
5	Target kerja saya terpenuhi					
6	Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan saya utamakan dalam mencapai produktivita kerja yang diberikan					
7	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan kepada saya					
8	Saya melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kerja yang diberikan					

L. 2 Surat Ijin Penelitian



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 172/FEBP.1/C.6/C/2024

Lampiran : -

Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Samarinda, 23 Ramadhan 1445 H

02 April 2024 M

Kepada Yth
Bapak/ Ibu
Kepala Desa Purwajaya
Jl. Pembangunan No. 15, Rt. 03, Purwajaya, Kec. Loa Janan, Kab. Kutai Kartanegara
Di –
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama	NIM	Email	Konsen trasi	Smt
1	Aji Muhammad Alwan Satriady	2011102431410	2011102431410@umkt.ac.id	MSDM	VIII
2	Ahmad Hidayat	2011102431067	2011102431067@umkt.ac.id		
3	Alfiani Damaiaiti	2011102431205	2011102431205@umkt.ac.id		

Untuk melakukan penelitian pada Instansi yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

As. Ketua,
Sekretaris,

H. R. S. Si., M.M.
N. 1118058604



L. 3 Surat Balasan Ijin Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
KECAMATAN LOA JANAN
DESA PURWAJAYA**

Jalan Pembangunan RT 03 No.15 Purwajaya
E-mail: desapurwajaya.li.kukar@gmail.com Kode Pos 75391

Nomor : B/92/PEMDES PWA/400.14.5.4/VI/2024 Purwajaya, 27 Juni 2024
Lampiran : - Kepada Yth:
Perihal : **Surat Balasan** Bapak/Ibu Kepala Prodi
Manajemen UMKT
Di
Tempat

Dengan hormat,

Menindak Lanjuti surat dari Program Studi S1 Manajemen FEB UMKT dengan Nomor : 172/FEBP.1/C.6/C/2024 tentang Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi. Berknaan dengan hal tersebut kami sampaikan beberapa hal:

1. Pada dasarnya kami Pemerintah Desa Purwajaya tidak keberatan, dan mengizinkan pelaksanaan Penelitian ditempat kami.
2. Izin melakukan penelitian diberikan untuk keperluan akademik.
3. Waktu pengambilan data harus dilakukan di waktu hari kerja.

Demikian surat balasan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Tembusan disampaikan dengan hormat kepada :

1. Arsip

L. 4 Dokumentasi

Kantor Desa Purwajaya



Pengisian kuisisioner bersama Sekdes



L. 5 Hasil Kuisisioner

N O	Kepuasan Kerja (X1)							Beban Kerja (X2)							Kinerja (Y)									
	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	TO TA L	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7	TO TA L	Y .1	Y .2	Y .3	Y .4	Y .5	Y .6	Y .7	Y .8	TO TA L
1	4	4	4	3	3	3	21	3	4	4	1	1	3	3	19	4	4	3	4	4	4	3	4	30
2	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	5	5	33	5	4	5	5	5	5	4	5	38
3	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	4	5	5	32	5	5	5	5	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	3	4	4	25	5	4	4	3	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	4	27	4	4	5	3	3	4	4	27	5	5	5	4	4	5	4	5	37
6	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	4	5	39
7	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	4	5	39
8	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	3	3	5	5	30	5	4	5	5	4	5	4	4	36
9	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	3	3	5	5	31	5	5	5	5	5	5	4	5	39
10	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	4	5	5	32	4	5	5	5	4	4	4	3	34
11	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	3	3	4	29
12	4	4	4	3	3	3	21	2	4	2	4	4	2	2	20	3	4	2	4	2	4	3	3	25
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	3	4	4	25	5	4	4	3	4	5	4	5	34
15	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	3	4	4	26	3	4	4	4	4	3	3	4	29
16	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	3	3	25	4	4	3	4	4	4	4	4	31
17	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	4	5	39
18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	4	4	24	3	3	4	3	3	3	3	4	26
21	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	3	3	3	22	4	4	3	3	4	3	4	4	29
22	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	3	4	4	28	4	5	4	4	4	4	5	5	35
23	3	3	3	4	4	4	21	3	4	4	4	4	3	3	25	4	3	3	4	4	3	4	3	28
24	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	3	4	4	26	4	5	4	4	4	4	5	5	35
25	3	3	3	4	4	4	21	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	3	4	4	3	4	3	28
26	5	5	5	4	4	4	27	4	4	5	3	3	4	4	27	5	5	4	4	5	5	4	4	36
27	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	3	3	5	5	31	5	5	5	5	5	5	4	5	39
28	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	4	4	24	3	3	4	3	3	3	3	4	26
29	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	3	3	5	5	30	5	4	5	5	4	5	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	4	33

L. 6 Nilai Kritis R tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

L. 7 Nilai Kritis T Tabel

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

L. 8 Nilai Kritis F Tabel

$\alpha = 0,05$ $\frac{df_2}{df_1} = \frac{n-1}{k-1}$	$df_1 = (k-1)$							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

L. 9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	.595**	.595**	.595**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	.595**	.595**	.595**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	.595**	.595**	.595**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.595**	.595**	.595**	1	1.000**	1.000**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.595**	.595**	.595**	1.000**	1	1.000**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.595**	.595**	.595**	1.000**	1.000**	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	.928**	.928**	.928**	.851**	.851**	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

L. 10 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.669**	.632**	.204	.204	1.000**	1.000**	.914**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.281	.281	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.669**	1	.570**	.320	.320	.669**	.669**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.085	.085	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.632**	.570**	1	.065	.065	.632**	.632**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.732	.732	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.204	.320	.065	1	1.000**	.204	.204	.525**
	Sig. (2-tailed)	.281	.085	.732		.000	.281	.281	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.204	.320	.065	1.000**	1	.204	.204	.525**
	Sig. (2-tailed)	.281	.085	.732	.000		.281	.281	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	1.000**	.669**	.632**	.204	.204	1	1.000**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.281	.281		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	1.000**	.669**	.632**	.204	.204	1.000**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.281	.281	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.914**	.798**	.689**	.525**	.525**	.914**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.003	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

L. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.570**	.646**	.537**	.748**	.702**	.556**	.511**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.000	.000	.001	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.570**	1	.555**	.570**	.555**	.612**	.593**	.563**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.001	.001	.000	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.646**	.555**	1	.632**	.619**	.547**	.340	.576**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.002	.066	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.537**	.570**	.632**	1	.572**	.515**	.319	.243	.687**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000		.001	.004	.085	.197	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.748**	.555**	.619**	.572**	1	.557**	.502**	.578**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001		.001	.005	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.702**	.612**	.547**	.515**	.557**	1	.419*	.636**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.004	.001		.021	.000	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.556**	.593**	.340	.319	.502**	.419*	1	.449*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.066	.085	.005	.021		.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.511**	.563**	.576**	.243	.578**	.636**	.449*	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.001	.197	.001	.000	.013		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.811**	.774**	.779**	.687**	.795**	.833**	.636**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

L. 12 Hasil Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	6

Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	7

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	8

L. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.853	1.772

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533.340	2	266.670	84.880	.000 ^b
	Residual	84.827	27	3.142		
	Total	618.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Coefficients^a


Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.065	2.548		-.026	.980
	Kepuasan Kerja	.695	.119	.517	5.825	.000
	Beban Kerja	.597	.101	.523	5.887	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

L. 14 Kartu Bimbingan

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Alfiani Damalati
 NIM : 2011102431205
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Bun Yamin, S.E, M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya


No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	2/3/2024	Pengaturan Judul & Penentuan Fokus	
2	10/3/2024	Bimbingan Bab 1	
3	22/3/2024	Bimbingan Bab 1 & Bab 2 dan revisi	
4	3/3/2024	Bimbingan Bab 2 dan revisi	
5	4/3/2024	Bimbingan akhir dan ACC PROPOSAL	
6	30/4/2024	Konsultasi Kuisisioner	
7	13/5/2024	Bimbingan hasil olah data	
8	14/6/2024	Bimbingan Bab 3	
9	10/6/2024	Bimbingan Bab 4	
10	20/6/2024	ACC SKripsi	
11			
12			
13			
14			
15			

Mengetahui,

Dosen Pembimbing


 (Dr. Bun Yamin, S.E, M.Si)
 NIDN. 883503340

Sekretaris Program Studi Manajemen


 (Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M)
 NIDN. 1118058604

L. 15 Lembar Saran Dan Perbaikan



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax. 0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Alfiani Damaiati

NIM: 2011102431205

Judul:

PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

1) **Intisari/Abstract**

- memperbaiki penyusunan penulisan abstrak.

2) **I/Pendahuluan**

- lebih dipaparkan, kesi pada bagian fenomena.

3) **II/Metode Penelitian**

-

4) **III/Hasil Analisis dan Pembahasan**

- menambahkan deskripsi variabel dan hasil jawaban kuisioner setiap variabel.

5) **Saran dan Perbaikan Lain**

Pada Bab IV:
- menambahkan hasil koefisien determinasi
- memperbaiki saran.

Penguji,

(Damingun, SE., MM.)

NIDN. 1117087203

Kampus 1 : Jl. Ir. H Juanda No 15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Alfiani Damaiaiti

NIM: 2011102431205

Judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

1) **Intisari/Abstract**

Publiski sesuai dan yg di-sampaikan

2) **I/Pendahuluan**

publiski Pendahuluan dan penulisan yg. (tulisan)

3) **II/Metode Penelitian**

u dan

4) **III/Hasil Analisis dan Pembahasan**

u dan

5) **Saran dan Perbaikan Lain**

Kebijakan publik & formulasi dan pelaksanaan yg. sesuai yg. terlewat

Penguji,

(Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si)

NIDN. 883503340

Kampus 1 - Jl. Ir. H. Juanda No.15 Samarinda
Kampus 2 - Jl. Pelita Pesona Mahakam Samarinda

L. 16 Hasil Uji Turnitin

Alfiani Damaiati

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 21-Jul-2024 09:53AM (UTC+0800)

Submission ID: 2419810670

File name: Alfiani_Damaiati_bab_1-4_1.pdf (665.61K)

Word count: 6065

Character count: 37768



(Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si)

Alfiani Damaiati

ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

(Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si)

28%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	1%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	1%
4	repository.ump.ac.id Internet Source	1%
5	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
6	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	1%
8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
9	journals.umkt.ac.id Internet Source	1%