



## The Effect of Workload and Job Satisfaction on the Performance of Employees at the Secretariat General of the Indonesian House of Representatives

Kristian Hutahuruk<sup>1\*</sup>, Kristian Marrwan<sup>2</sup>, Jubery Utama<sup>3</sup>, Zahera Mega<sup>4</sup>  
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

**Corresponding Author:** Kristian Hutahuruk [Kristian.hutauruk@gmail.com](mailto:Kristian.hutauruk@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Workload, Job Satisfaction, Employee Performance

*Received :* 22, October

*Revised :* 24, December

*Accepted:* 26, February

©2026 Hutauruk, Marrwan, Utama, Mega: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Employee performance is a key factor in supporting the effectiveness of public organizations, including the Secretariat General of the Indonesian House of Representatives, which is experiencing organizational dynamics and increasing work demands. This study aims to analyze the influence of workload and job satisfaction on the performance of employees of the Secretariat General of the Indonesian House of Representatives, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach based on workload theory, Herzberg's Two-Factor Theory of job satisfaction, and the concept of employee performance in public organizations. Significance tests, t-tests, and determination coefficients are used to examine the relationship between the research variables. Data are collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression and multiple linear regression. The results show that workload has a negative and significant effect on employee performance, while job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

## Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI

Kristian Hutahuruk<sup>1\*</sup>, Kristian Marrwan<sup>2</sup>, Jubery Utama<sup>3</sup>, Zahera Mega<sup>4</sup>  
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

**Corresponding Author:** Kristian Hutahuruk [Kristian.hutauruk@gmail.com](mailto:Kristian.hutauruk@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

*Received :* 22, Oktober

*Revised :* 24, Desember

*Accepted:* 26, Februari

©2026 Hutauruk, Marrwan, Utama, Mega: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mendukung efektivitas organisasi publik, termasuk di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI yang mengalami dinamika organisasi dan peningkatan tuntutan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan landasan teori beban kerja, teori kepuasan kerja Herzberg Two-Factor Theory, serta konsep kinerja pegawai dalam organisasi publik. Uji signifikansi, uji t, dan koefisien determinasi digunakan untuk memeriksa hubungan antarvariabel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Berangkat dari latar belakang penelitiannya, tema dan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI” dipilih karena adanya beberapa persoalan mendasar dalam organisasi. Kinerja pegawai Setjen DPR RI tercatat belum optimal dan cenderung berfluktuasi, sementara kebutuhan akan SDM yang kompeten semakin meningkat akibat restrukturisasi organisasi. Di sisi lain, beban kerja pegawai tidak merata – ada yang terlalu terbebani dan ada yang kekurangan tugas – yang diperparah oleh lambatnya penyusunan SOP serta koordinasi antar-unit yang kurang efektif sehingga menimbulkan tumpang tindih pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja pegawai juga terpengaruh oleh keterbatasan fasilitas, akses informasi, kesempatan pengembangan diri, dan dukungan lingkungan kerja. Peneliti didorong oleh kombinasi masalah beban kerja yang tidak proporsional dan kepuasan kerja yang belum optimal untuk mengangkat kedua variabel tersebut sebagai faktor penting yang diperkirakan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sehingga membentuk dasar logis bagi pemilihan tema dan judul penelitian.

Reformasi birokrasi menuntut aparatur negara untuk memiliki kinerja yang tinggi, profesional, dan akuntabel. Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai unsur pendukung lembaga legislatif memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Seiring dengan dinamika kelembagaan dan restrukturisasi organisasi, pegawai dihadapkan pada peningkatan kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang berdampak pada beban kerja. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi kerja dapat menurunkan motivasi serta produktivitas pegawai. Oleh karena itu, kajian empiris mengenai hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai menjadi penting untuk memberikan dasar perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi publik.

Reformasi birokrasi menuntut aparatur negara untuk memiliki kinerja yang tinggi, profesional, dan akuntabel. Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai unsur pendukung lembaga legislatif memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Seiring dengan dinamika kelembagaan dan restrukturisasi organisasi, pegawai dihadapkan pada peningkatan kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang berdampak pada beban kerja. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi kerja dapat menurunkan motivasi serta produktivitas pegawai. Oleh karena itu, kajian empiris mengenai hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai menjadi penting untuk memberikan dasar perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi publik.

Menurut Anggoro (2019), sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari organisasi pemerintah, terutama Sekretariat Jendral DPR RI. Salah satu unsur penunjang DPR adalah Sekretariat Jenderal DPR RI, yang berkedudukan sebagai Kesekretariatan Lembaga. Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2015 tentang Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Perpres Nomor 27 Tahun 2015 tentang Setjen dan BK DPR RI), Setjen dan Badan Keahlian DPR RI adalah lembaga pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPR RI. Bagian Kepegawaian, di sisi lain, diatur oleh Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia No 6 Tahun 2015 mengenai Struktur dan Fungsi Sekretariat Jenderal serta Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia berada di bawah naungan Deputi Bidang Administrasi. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pegawai ini, Sekretariat Jenderal DPR RI telah mengembangkan dan menetapkan berbagai pedoman untuk pelaksanaan sistem pendukung kedewanan. Pedoman-pedoman ini termasuk Pedoman Umum Pengawasan Tata Naskah dan berbagai pedoman terkait pembinaan pegawai.

Sekretariat Jenderal DPR RI telah menetapkan Pedoman Penyusunan Prosedur Kerja Standar (SOP) dan prioritas SOP dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan anggota dewan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dari tahun 2010 hingga 2014, telah dibuat 685 SOP untuk membantu pejabat dan pegawai melakukan tugas mereka, seperti memberikan dukungan dan memberikan layanan, serta membantu pengguna layanan memahami prosedur pelayanan tertentu yang dilakukan oleh pejabat. Proses prosedur operasi standar (SOP) masih dalam proses penyesuaian dengan struktur organisasi yang baru selama tahun 2015–2016. Untuk Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian, Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI menunjukkan kemampuan mereka untuk melaksanakan fungsinya, sehingga kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013, p. 732) dalam Bagian Pegawai diharapkan dapat menghasilkan peningkatan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Untuk mengoptimalkan pelaksanaan SOP, unit kerja harus bekerja sama dengan baik untuk menghindari tumpang tindih dan kesalahan prosedur dalam melaksanakan tugas, dan untuk memberikan informasi yang diperlukan untuk menyusun standar pelayanan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi. Selain itu, Inspektorat Utama dapat mengawasi pelaksanaan SOP. Penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI" menarik perhatian penulis berdasarkan latar belakang masalah.

## TINJAUAN PUSTAKA

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja adalah dua variabel yang paling sering diteliti karena keduanya memengaruhi kinerja karyawan. Sebuah penelitian, seperti Mahfudz (2017), menemukan bahwa beban kerja dapat berdampak negatif pada kinerja jika tidak diatur secara proporsional. Hasil-hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kondisi psikologis dan beban tanggung jawab pekerjaan harus dikelola agar organisasi dapat meningkatkan performa pegawainya. Di berbagai penelitian lain, masalah seperti stres kerja, konflik peran, dan keterlibatan kerja juga terbukti menjadi mediator atau faktor tambahan yang memperkuat hubungan tersebut.

Penelitian-penelitian lain di sektor pemerintahan maupun perusahaan swasta secara konsisten menunjukkan pola serupa: semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan; dan semakin berat beban kerja, semakin besar risiko penurunan performa. Misalnya, studi pada instansi pemeriksaan keuangan dan dinas pendidikan menunjukkan baik beban kerja maupun kepuasan kerja dapat secara langsung mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Secara keseluruhan, penelitian terdahulu memberikan landasan kuat bahwa topik yang dipilih dalam tesis ini bukan hanya relevan, tetapi juga memiliki akar penelitian yang luas, sehingga mendukung hipotesis bahwa kedua variabel bebas tersebut memang layak diuji sebagai faktor penentu kinerja pegawai Setjen DPR RI.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang sangat penting. Pembagian beban kerja dapat disesuaikan dengan kondisi pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan kemampuan karyawan. Tiga faktor yang dapat diterapkan pada kinerja pekerja DPR RI adalah karakteristik organisasi dan psikologis. Namun, yang paling sering menjadi masalah dalam kinerja pekerja adalah beban kerja, yang merupakan karakteristik organisasi, dan stres kerja, yang merupakan karakteristik psikologis. Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawannya karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin.

Menurut pendapat Sofyan et al., 2020, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat, gairah, dan motivasi karyawan. Ini karena lingkungan kerja yang baik mencakup tempat kerja, fasilitas kerja dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. Menurut Nabawi (2019), kepuasan kerja didefinisikan sebagai penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, yaitu memenuhi beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Pegawai yang diberi tanggung jawab untuk pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka serta beban kerja yang tidak seimbang antar mereka adalah fenomena yang dihadapi oleh bagian kepegawaian yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Pegawai pada umumnya akan mengalami kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja yang terlalu berlebihan, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menyebabkan kurangnya gerak, yang mengakibatkan kebosanan.

Menurut Ishak dan Tanjung (2004), manfaat utama bekerja dengan orang yang termotivasi adalah menumbuhkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, keuntungan bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang ketat dan dalam waktu yang telah ditentukan. Ishak dan Tanjung (2004) menyatakan bahwa ciri-ciri individu yang termotivasi adalah sebagai berikut: orang-orang yang benar-benar terlibat dan jujur.

Kerangka teori dalam penelitian ini berfokus pada tiga konsep utama, yaitu beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Beban kerja dipahami sebagai jumlah tuntutan tugas—baik fisik maupun mental—yang harus diselesaikan pegawai dalam batas waktu tertentu. Beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat menimbulkan stres, rasa tidak puas, atau penurunan produktivitas. Sementara itu, kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya, yang muncul dari faktor seperti gaji, promosi, hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Kinerja pegawai sendiri dijelaskan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar atau indikator tertentu, mencakup kualitas, kuantitas, inisiatif, pengetahuan kerja, serta kemampuan bekerja sama.

Hubungan antarkonsep tersebut dijelaskan melalui teori-teori manajemen sumber daya manusia yang relevan. Beban kerja diyakini memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karena beban yang berlebih dapat menurunkan efektivitas kerja, sedangkan beban yang sesuai dapat meningkatkan motivasi. Di sisi lain, kepuasan kerja dianggap sebagai variabel psikologis yang memengaruhi komitmen dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Secara teoretis, pegawai yang puas dengan pekerjaan cenderung menunjukkan performa lebih baik. Dengan demikian, model kerangka berpikir dalam penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara parsial maupun simultan dapat memengaruhi kinerja pegawai (Y) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 92 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model statistik. Metodologi penelitian dalam tesis ini menggunakan pendekatan *kuantitatif* dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 92 responden yang telah ditentukan menggunakan rumus *Slovin* dari populasi pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI. Penelitian dilakukan di lingkungan Setjen DPR RI pada tahun 2023 dan melibatkan tiga variabel utama: *beban kerja* (X1), *kepuasan kerja* (X2), dan *kinerja pegawai* (Y). Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian data dianalisis menggunakan berbagai teknik statistik seperti *uji normalitas*, *heteroskedastisitas*,

*multikolinearitas*, serta *regresi linear sederhana* dan *berganda*, termasuk *uji t*, *uji F*, dan *koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)*. Seluruh prosedur ini dirancang untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat diukur secara akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Setjen DPR RI, baik secara parsial maupun bersamaan. Koefisien regresi -0,570 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial, yang berarti bahwa lebih banyak beban kerja yang dirasakan pegawai, lebih buruk kinerja mereka. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan koefisien 0,916, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka, semakin baik kinerja mereka. Kedua variabel tersebut menunjukkan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika diuji secara bersamaan dengan regresi linear berganda. Ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi, yang menunjukkan bahwa kombinasi beban kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; ini menunjukkan bahwa jika beban kerja lebih besar daripada kapasitas dan sumber daya karyawan, itu dapat menurunkan kinerja mereka. Di sisi lain, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah faktor utama yang meningkatkan motivasi dan produktivitas.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen dapat secara memadai menjelaskan variasi kinerja karyawan. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian memengaruhi sebagian besar variasi kinerja karyawan.

### *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

#### a. Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Pengaruh Beban terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.314	4.926		10.823	.000
	BEBAN KERJA	-.570	.092	-.545	-6.183	.000

a Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah, Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai B untuk koefisien adalah sebesar 53,314 nilai B untuk variabel Beban Kerja adalah sebesar -0,570, maka secara alami nilai Kinerja Pegawai adalah 53,314 kali namun apabila menambahkan variabel Beban Kerja maka nilai Kinerja Pegawai akan berkurang sebesar -0,570.

**b. Uji Signifikansi**

Berdasarkan signifikansi pada tabel diatas, dapat terlihat juga bahwa nilai Sig untuk variabel Beban Kerja adalah sebesar 0,000 nilai tersebut masih lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa Beban Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

**c. Uji T**

Berdasarkan nilai t pada table hasil perhitungan diatas diketahui nilai t adalah -6,183 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t-Tabel untuk df 0,05 dan jumlah responden 92 maka didapati nilainya adalah -1,986. Nilai t- Hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t-Tabel diperoleh sehingga diperoleh nilai t-Hitung yang bernilai -6,183 lebih besar dari nilai t-Tabel yang bernilai -1,986 dengan demikian dapat dinyatakan variabel Beban Kerja secara parsial terbukti mempengaruhi Kinerja Pegawai.

**d. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 2. Hasil Uji R-Squared Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545a	.285	.277	566.093

a Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Nilai R-Squared yang diperoleh adalah sebesar 0,285 nilai tersebut dikalikan 100% maka menjadi 28,5 %. Angka 28,5 % tersebut berarti persamaan bisa dipercaya sebesar 28,5 % yang berarti Beban Kerja menyumbang sebesar 28,5 % pertambahan Beban Kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

**a. Uji Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.692	3.216		-5.500	.000
	KEPUASAN KERJA	.916	.072	.793	12.775	.000

a Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah, Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai B untuk koefisien adalah sebesar -17,692 nilai B untuk variable Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,916, secara alami nilai Kinerja Pegawai adalah -17,692 kali namun apabila sekretariat jendral DPR-RI menambahkan variabel Kepuasan Kerja maka nilai Kinerja Pegawai akan bertambah lagi sebesar 0,916.

**b. Uji Signifikansi**

Berdasarkan signifikansi pada tabel diatas, dapat terlihat juga bahwa nilai Sig untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,000 nilai tersebut masih lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

**c. Uji T**

Berdasarkan nilai t pada table hasil perhitungan diatas diketahui nilai t-Hitung adalah 12,775 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t-Tabel untuk df 0,05 dan jumlah responden 92 maka didapati nilainya adalah -1,986. Kemudian, nilai t- Hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t-Tabel diperoleh sehingga nilai t-Hitung yang bernilai 12,775 lebih besar dari nilai t-Tabel yang bernilai -1,986 dengan demikian dapat dinyatakan variabel Kepuasan Kerja secara parsial terbukti mempengaruhi Kinerja Pegawai.

**d. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. Hasil Uji R-Squared Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793a	.630	.626	407.379

a Predictors: (Constant). KEPUASAN KERJA

Nilai R-Squared yang diperoleh adalah sebesar 0,630 nilai tersebut dikalikan 100% maka menjadi 63,0 %. Angka 63,0 % tersebut berarti persamaan bisa dipercaya sebesar 63,0 % yang berarti Kepuasan Kerja menyumbang sebesar 63,0 % pertambahan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Regresi Linier Berganda**

**1. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien Beban Kerja tetap bernilai negatif, sedangkan koefisien Kepuasan Kerja bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel diuji secara bersamaan, arah pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja tetap konsisten dengan hasil regresi sederhana.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa:

Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini memperkuat model penelitian bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi antara beban kerja yang diterima dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Berganda

Nilai koefisien determinasi pada regresi linier berganda menunjukkan persentase variasi Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja. Nilai  $R^2$  yang diperoleh menunjukkan bahwa model memiliki daya jelas yang memadai dalam konteks penelitian sosial dan organisasi publik, sementara sisa variasi kinerja dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## 4. Uji Signifikansi dan Implikasi Statistik

Secara keseluruhan, seluruh uji signifikansi baik parsial (uji t) maupun simultan (uji F) menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen secara statistik.

Dari perspektif statistik, Kepuasan Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Beban Kerja berperan sebagai faktor yang dapat menurunkan kinerja apabila tidak dikelola secara proporsional. Temuan ini sejalan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu serta memperkuat validitas eksternal penelitian

## PEMBAHASAN

### *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis 1 menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hipotesis ini dapat dibuktikan dengan 5 kali pengujian dengan metode yang berbeda yakni uji regresi linear sederhana, uji Koefisien Determinasi (R-Squared), uji signifikansi, uji t dan uji Korelasi. Hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan persamaan 1 yaitu :

**Persamaan 1 :**

$$\text{Kinerja Pegawai} = 53,314 + -0,570 \text{ Beban Kerja} + \text{error}$$

Persamaan diatas dapat diartikan tanpa dipengaruhi oleh variabel apapun variabel Kinerja Pegawai adalah 53,314 kali namun apabila sekretariat jendral DPR-RI menambahkan variabel Beban Kerja maka nilai Kinerja Pegawai akan bertambah lagi sebesar -0,570 . Berdasarkan uji koefisien determinasi, Persamaan tersebut bisa dipercaya sebesar 28,5 % yang berarti Beban Kerja berpengaruh sebesar 28,5 % terhadap penambahan Kinerja Pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan uji signifikansi dapat terlihat juga bahwa nilai Sig untuk variabel Beban Kerja adalah sebesar 0,000 nilai tersebut masih lebih kecil dari 0.05 hal berarti bahwa Beban Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji T diketahui nilai t -Hitung adalah -6,183 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t-Tabel untuk df 0,05 dan jumlah responden 92 maka didapati nilainya adalah -1,986. Nilai t-Hitung dibandingkan dengan nilai t-Tabel diperoleh -6,183 lebih besar daripada -1,986 yang berarti variabel Beban Kerja secara parsial terbukti mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Berdasarkan pengujian korelasi sederhana, diketahui nilai Pearson Correlation untuk variable Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar -0,545 Nilai Sig 2-Tailed yang diperoleh adalah sebesar 0,000 nilai ini berarti Variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan serangkaian pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil yang berhubungan sehingga penelitian ini menyatakan Menerima  $H_0$  dan sekaligus menyatakan tidak dapat menerima  $H_1$ , atau dengan kata lain Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### ***Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis 2 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hipotesis ini dapat dibuktikan dengan 5 kali pengujian dengan metode yang berbeda yakni uji regresi linear sederhana, uji Koefisien Determinasi (R-Squared), uji signifikansi, uji t dan uji Korelasi. Hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan persamaan 1 yaitu :

**Persamaan 2 :**

$$\text{Kinerja Pegawai} = -17,692 + 0,916 \text{ Kepuasan Kerja} + \text{error}$$

Persamaan diatas dapat diartikan tanpa dipengaruhi oleh variabel apapun variabel Kinerja Pegawai adalah -17,692 kali namun apabila sekretariat jendral DPR-RI menambahkan variabel Kepuasan Kerja maka nilai Kinerja Pegawai akan bertambah lagi sebesar 0,916. Berdasarkan uji koefisien determinasi, Persamaan tersebut bisa dipercaya sebesar 63,0 % yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 63,0 % terhadap penambahan Kinerja Pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan uji signifikansi dapat terlihat juga bahwa nilai Sig untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,000 nilai tersebut masih lebih kecil dari 0.05 hal berarti bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji T diketahui nilai t -Hitung adalah 12,775 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t-Tabel untuk df 0,05 dan jumlah responden 92 maka didapati nilainya adalah -1,986. Nilai t-Hitung dibandingkan dengan nilai t-Tabel diperoleh 12,775 lebih besar daripada -1,986 yang berarti variabel Kepuasan Kerja secara parsial terbukti mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji korelasi sederhana diketahui Nilai Pearson Correlation untuk variable Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,793 Nilai Sig 2-Tailed yang diperoleh adalah sebesar 0,000 nilai ini berarti Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan serangkaian pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil yang berhubungan sehingga penelitian ini menyatakan Menerima Ha2 dan sekaligus menyatakan tidak dapat menerima H2, atau dengan kata lain Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### ***Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai***

Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai. hipotesis ini dapat dibuktikan dengan 4 kali pengujian dengan metode yang berbeda yakni uji regresi linear berganda, uji signifikansi, uji R-Squared dan uji F Hal ini dibuktikan dengan terbentuk persamaan 3 yaitu

**Kinerja Pegawai = 10,576 + -0,486 Beban Kerja + 0,861 Kepuasan Kerja + Error**

Arti dari persamaan diatas adalah tanpa dipengaruhi variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja nilai Kinerja Pegawai adalah 10,576 satuan, namun apabila sekretariat jendral DPR-RI menambahkan variabel Beban Kerja maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar -0,486, apabila sekretariat jendral DPR-RI menambahkan variabel Kepuasan Kerja maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,861 dengan asumsi variabel lain bersifat tetap atau ceteris paribus. Hasil uji signifikansi juga menunjukkan Variabel Beban Kerja memiliki nilai Sig 0,000 nilai tersebut lebih rendah dari 0.05 Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Sig 0,000 nilai tersebut lebih rendah dari 0.05 hal ini berarti variabel Beban Kerja Kepuasan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai . Hasil pengujian koefisien determinasi juga diketahui memiliki nilai 83,1 % yang berarti 83,1 % variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja Kepuasan Kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan uji serentak juga diketahui nilai F hitung adalah 3,10 dan nilai F-Tabel adalah 3,10 hal ini dapat terlihat bahwa Nilai 3,10 lebih besar daripada nilai 3,10 yang berarti secara bersama-sama / simultan variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Berdasarkan serangkaian pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini sehingga penelitian ini menyatakan Menerima Ha3 dan sekaligus menyatakan tidak dapat menerima H3, atau dengan kata lain menyatakan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional dalam organisasi publik. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan kinerja pegawai. Di sisi lain, kepuasan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi dan komitmen pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori Herzberg dan temuan penelitian terdahulu di bidang manajemen sumber daya manusia.

Temuan dalam penelitian ini memperkuat teori dalam bab sebelumnya bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan motivasi,

efektivitas, dan akurasi kerja, sehingga berdampak negatif terhadap performa pegawai. Dalam konteks Setjen DPR RI, kondisi seperti tumpang tindih tugas, kurang meratanya distribusi pekerjaan, dan keterbatasan SDM memperparah persepsi beban kerja, sehingga hasil negatif yang ditemukan sejalan dengan realitas organisasi. Sementara itu, pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai, memiliki fasilitas kerja memadai, serta mendapat dukungan dan kesempatan berkembang akan bekerja lebih optimal. Kedua temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis pegawai, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jenderal DPR RI, dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen organisasi harus menata ulang bagaimana beban kerja didistribusikan dan meningkatkan kebijakan kepuasan kerja.

### **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan mixed methods untuk menggali secara mendalam dinamika beban kerja administratif dan tekanan politik yang khas pada institusi legislatif, sehingga diperoleh gambaran yang lebih holistik mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung fungsi kelembagaan DPR RI secara optimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Herijito, Yayat, M., Dasar – Dasar Manajemen, Cet.2, Jakarta : Grasindo, 2004, hal.243.Hutapea P. dan Nurianna Thoha. Kompetensi Plus. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2008.

Herzberg, Frederick. The Motivation to Work. New York: Wiley, 1959.

Hutapea Parulian,dan Nurianna Thoha, Kompetensi Plus, Jakarta. Gramedia,2008.

Kenneth N Wexley, dan Gary A Yuki, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal, Jakarta. Rineka Cipta, 2005.

Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

Munandar, Ashar Sunyoto. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press, 2014.

*Hutauruk, Marrwan, Utama, Mega*

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Boston: Pearson, 2017.

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia, 2009.

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* : Bandung : Mandar Maju, 2001.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Yohanes Yahya, *Pengantar Manajemen*, Ed. Cet.1, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006.