

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BOGOR

Dhita Shyva Amara ^{a*)}, Lies Putriana ^{a)}

^{a)} Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: dhitashyvaamara@gmail.com

Article history: received 01 December 2025; revised 12 December 2025; accepted 26 Januari 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.22>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan fungsi legislatif daerah, sehingga diperlukan pengelolaan beban kerja yang tepat serta peningkatan kepuasan kerja agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor yang berjumlah 66 orang dengan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai.

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

The Influence of Workload and Job Satisfaction on Employee Performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Bogor Regency

Abstract. This study aims to analyze the effect of workload and job satisfaction on employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Bogor Regency. Employee performance plays a crucial role in supporting the effectiveness of regional legislative functions; therefore, appropriate workload management and the enhancement of job satisfaction are essential to ensure optimal employee performance. This study employed a quantitative research method with an associative approach. Primary data were collected through questionnaires distributed to all 66 employees of the Secretariat of DPRD Bogor Regency using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results of this study indicate that workload has a significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously workload and job satisfaction have a significant effect on employee performance. These findings are expected to provide empirical evidence and serve as a reference for the institution in improving human resource management policies to enhance employee performance.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintahan dan peningkatan kualitas pelayanan publik. ASN dituntut untuk bekerja secara profesional, produktif, dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya. Seiring dengan semakin kompleksnya kebutuhan masyarakat, tuntutan terhadap kinerja ASN juga meningkat, sehingga menuntut upaya optimal untuk memastikan kualitas kerja yang efektif dan efisien.

Di berbagai instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, tantangan mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai masih menjadi perhatian yang berkelanjutan. Berbagai laporan menunjukkan bahwa profesionalisme, disiplin, dan kemampuan pegawai dalam memenuhi tuntutan organisasi masih perlu ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kompleksitas tugas dan layanan. Situasi ini menggambarkan bahwa isu kinerja pegawai tidak terbatas pada daerah tertentu, tetapi juga relevan bagi instansi pemerintah daerah, yang dituntut untuk memberikan layanan publik yang efektif dan konsisten.

Kondisi kinerja ASN juga dapat dilihat pada lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor karena memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung kelancaran fungsi legislatif daerah, mulai dari penyusunan agenda rapat, pengelolaan administrasi, hingga pelayanan publik yang berkaitan dengan kegiatan dewan. Berdasarkan hasil penelitian Firdaus & Fadili (2025) kinerja

pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor masih menunjukkan fluktuasi dari tahun ke tahun.

Fenomena serupa juga ditemukan oleh Rachmawati dkk. (2025) dalam penelitian mereka di Sekretariat DPRD Kota Bogor, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, terutama beban kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat fakta bahwa di lingkungan Sekretariat DPRD, beban kerja yang tidak seimbang dan kepuasan kerja yang kurang optimal dapat memengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Sementara itu, kondisi di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor menunjukkan dinamika kinerja pegawai yang fluktuatif dan perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Observasi awal menunjukkan bahwa pembagian tugas belum sepenuhnya merata, sehingga terjadi penumpukan beban kerja pada periode tertentu, yang menciptakan stres bagi pegawai. Lebih lanjut, penghargaan non-finansial dinilai kurang efektif karena lebih berfokus pada masa kerja daripada kinerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sistem penghargaan ini diduga berdampak pada motivasi dan kualitas kinerja pegawai.

Untuk memperjelas kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor, diperlukan bukti empiris yang menunjukkan kedisiplinan dan konsistensi kehadiran pegawai selama periode tertentu. Salah satu indikator awal stabilitas kinerja adalah data kehadiran pegawai. Oleh karena itu, berikut ini ringkasan kehadiran pegawai periode Januari–September 2025 sebagai gambaran awal kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.

Tabel 1. Rekapitulasi Nominatif Alfa Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor Bulan Januari–September Tahun 2025

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Pegawai Yang Hadir Terlambat	Jumlah Pegawai Yang Sakit	Jumlah Pegawai Yang Cuti	Jumlah Pegawai Yang Izin
Januari	56	19	29	10	6	0
Februari	56	19	31	7	4	0
Maret	54	19	28	7	4	0
April	53	16	25	11	8	0
Mei	68	17	32	12	3	0
Juni	68	18	30	10	6	0
Juli	67	23	36	14	2	0
Agustus	66	20	35	10	6	0
September	66	21	36	10	6	0
	Jumlah		282	91	45	0

Sumber: Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor Tahun 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1., total kasus keterlambatan pegawai mencapai 282 kasus selama sembilan bulan, dengan puncak tertinggi terjadi pada bulan Juli dan September, masing-masing sebanyak 36 kasus. Selain itu, terdapat 136 kasus ketidakhadiran yang sah, yang sebagian besar disebabkan oleh sakit, yaitu sebanyak 91 kasus. Pola keterlambatan dan ketidakhadiran yang fluktuatif ini menunjukkan bahwa stabilitas kinerja pegawai belum optimal dan menunjukkan perlunya peningkatan disiplin serta perhatian terhadap kesehatan dan kondisi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.

Beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Beban kerja mencakup jumlah tugas, tanggung jawab, dan tekanan waktu yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu. Di instansi pemerintah, beban kerja tidak hanya berasal dari tugas-tugas administratif rutin, tetapi juga dari kegiatan tambahan seperti penyusunan laporan, koordinasi agenda rapat, dan pemrosesan dokumen dewan, yang membutuhkan ketelitian dan waktu yang terbatas. Ketika volume kerja meningkat tanpa pembagian tugas yang proporsional, pegawai berpotensi mengalami tekanan kerja berlebih, yang dapat mengakibatkan penurunan efektivitas dan kinerja.

Penelitian oleh Abdurrahman dkk. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif pada kinerja pegawai, dengan tekanan kerja yang tinggi mengurangi konsentrasi dan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan kondisi di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor yang memiliki tingkat aktivitas dewan yang tinggi. Tanpa manajemen beban kerja yang tepat, pencapaian kinerja optimal menjadi sulit.

Selain beban kerja, kepuasan kerja juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki hubungan kerja yang baik. Penelitian Ardani & Heryanda (2025) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada manajemen beban kerja, tetapi juga pada upaya organisasi untuk memastikan karyawan puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka.

Namun, penelitian yang mengkaji pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada lembaga dengan karakteristik yang berbeda dengan Sekretariat DPRD, yang memiliki ritme kerja dan tugas administratif yang lebih dinamis. Lebih lanjut, penelitian yang mengkaji kedua variabel secara simultan dalam konteks lembaga legislatif daerah juga masih jarang. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan menjadi dasar pertimbangan instansi dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat. Lebih lanjut, hasil penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi area kerja yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melakukan suatu penelitian, diperlukan cara atau teknik tertentu untuk meneliti suatu fenomena. Metodologi penelitian berfungsi sebagai panduan agar penelitian dapat memecahkan fenomena yang dikaji, sehingga penelitian tersebut dianggap nyata serta tetap sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah. Menurut Sugiyono (2023), metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan tujuan penelitian serta fenomena yang diteliti, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengumpulkan data berupa angka dari pernyataan dalam kuesioner, kemudian diolah secara statistik untuk menguji kebenaran hipotesis peneliti. Sementara itu, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan fenomena yang terjadi.

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian asosiatif kausal atau hubungan sebab akibat, yaitu hubungan yang menunjukkan adanya saling pengaruh antara variabel. Dalam penelitian ini, peneliti akan menguji apakah beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPRD Kabupaten Bogor.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1) mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Kriteria pengambilan keputusan pada uji validitas adalah apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel diperoleh berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $N - 2$. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas untuk setiap item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1) disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2 Uji Validitas Beban Kerja

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,534	0,361	Valid
2	0,401	0,361	Valid
3	0,548	0,361	Valid
4	0,581	0,361	Valid
5	0,621	0,361	Valid
6	0,447	0,361	Valid
7	0,783	0,361	Valid
8	0,478	0,361	Valid
9	0,529	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada tabel 2, diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Beban Kerja (X1) yang terdiri dari 9 item pernyataan (X1_1 sampai X1_9) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,361). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,534	0,361	Valid
2	0,401	0,361	Valid
3	0,548	0,361	Valid
4	0,581	0,361	Valid
5	0,621	0,361	Valid
6	0,447	0,361	Valid
7	0,783	0,361	Valid
8	0,478	0,361	Valid
9	0,529	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X2) yang terdiri dari 7 item pernyataan (X2_1 sampai X2_7) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,534	0,361	Valid
2	0,401	0,361	Valid
3	0,548	0,361	Valid
4	0,581	0,361	Valid
5	0,621	0,361	Valid
6	0,447	0,361	Valid
7	0,783	0,361	Valid
8	0,478	0,361	Valid
9	0,529	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 4, diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 9 item pernyataan (Y_1 sampai Y_9) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan secara berulang dalam kondisi yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha, dengan kriteria bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Adapun hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

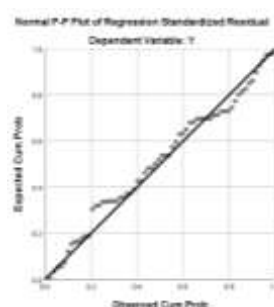
Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	0,710	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,780	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,833	Reliabel

Berdasarkan tabel uji reliabilitas tersebut, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,710, Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,780, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,833, di mana seluruh nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan dan dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan mengamati penyebaran titik-titik data yang berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pengujian ini menggunakan fasilitas Normal Probability Plot, yang hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pada gambar tersebut terlihat bahwa sebaran titik-titik residual cenderung mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Untuk memperkuat hasil uji normalitas secara grafik, pengujian juga dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21073359
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.072
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov yang diolah menggunakan SPSS versi 25, diketahui bahwa jumlah data (N) sebanyak 66 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,069. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,069 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2021), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model yang di dalamnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berikut hasil uji multikolinearitas dari output SPSS versi 25.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

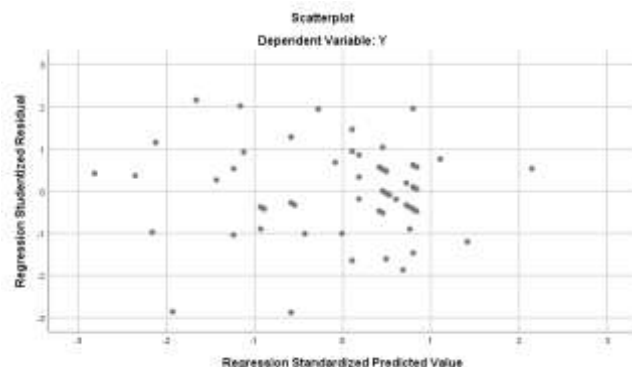
		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	BebanKerja	.491	2.035
	KepuasanKerja	.491	2.035

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7 di atas, yang diolah menggunakan SPSS versi 25, sebagaimana ditunjukkan pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel BebanKerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,491 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 2,035 (< 10). Selanjutnya, variabel KepuasanKerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,491 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 2,035 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji

heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode scatterplot, yaitu dengan melihat pola penyebaran titik-titik antara nilai residual terstandarisasi (Studentized Residual) dan nilai prediksi terstandarisasi (Standardized Predicted Value).



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas yang diolah menggunakan SPSS versi 25, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Melalui analisis ini dapat diketahui arah pengaruh, besar pengaruh, serta tingkat signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS terkait koefisien regresi, nilai t hitung, dan tingkat signifikansi untuk masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8 Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.005	.349	22.954	<.001
	BebanKerja	.729	.013	.918	<.001
	KepuasanKerja	.092	.014	.106	<.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji regresi linier berganda dengan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai konstanta sebesar 8,005, koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar 0,729, dan koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,092, sehingga persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai $Y = 8,005 + 0,729X_1 + 0,092X_2$. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, di mana setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel independen akan meningkatkan Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel lain konstan.

e. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen serta besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.992	.992	.21405

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, BebanKerja

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 9. hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,996 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Y. Nilai R Square sebesar 0,992 berarti bahwa sebesar 99,2% variasi Y dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 0,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai Adjusted R Square yang sama besar dengan R Square menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah sesuai dan stabil.

f. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8.005	.349		22.954
	BebanKerja	.729	.013	.918	57.710
	KepuasanKerja	.092	.014	.106	6.682

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga keduanya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

g. Uji Simultan (f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai serta untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji F yang diperoleh dari tabel ANOVA disajikan pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (f)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	366.062	2	183.031	3994.705
	Residual	2.887	63	.046	
	Total	368.949	65		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, BebanKerja

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai F hitung sebesar 3994,705 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan.

Setelah dilakukan berbagai pengujian statistik menggunakan bantuan program SPSS versi 25, maka pada bagian ini akan dibahas hasil pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pembahasan ini bertujuan untuk menginterpretasikan hasil analisis data secara lebih mendalam serta mengaitkannya dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai di DPRD Kabupaten Bogor

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai masih berada pada tingkat yang dapat dikelola dengan baik dan sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga justru mendorong peningkatan kinerja.

Beban kerja yang proporsional memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih terstruktur, fokus, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Ketika jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan sesuai dengan kapasitas pegawai, maka pegawai cenderung mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel beban kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,29 yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa beban kerja yang diterima sudah sesuai dengan kemampuan, tuntutan pekerjaan, serta batas waktu yang tersedia. Tingginya persepsi positif terhadap beban kerja ini mencerminkan bahwa pembagian tugas di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor relatif terorganisir dengan baik, sehingga mampu mendukung pencapaian kinerja pegawai yang optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dinanti dkk. (2025) serta Soleh dkk. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat tidak selalu menjadi tekanan bagi pegawai, melainkan dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja apabila disesuaikan dengan kapasitas dan kompetensi pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai di DPRD Kabupaten Bogor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen terhadap instansi, dan bersedia memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,26 yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor secara umum merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi makna pekerjaan, sistem kompensasi, peluang promosi, maupun hubungan sosial di lingkungan kerja. Tingginya tingkat kepuasan kerja ini menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap tingginya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardani dan Heryanda (2025) serta Saputra dan Marlius (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan sistem penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan langkah strategis yang dapat dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai di DPRD Kabupaten Bogor

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara beban kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai, apabila didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan menciptakan kondisi kerja yang optimal. Pegawai tidak hanya mampu menyelesaikan tugas secara efektif, tetapi juga melakukannya dengan sikap positif, tanggung jawab, dan komitmen terhadap instansi. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan sinergi yang kuat dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memperoleh nilai mean sebesar 4,32 yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor memiliki tingkat kinerja yang sangat baik, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingginya kinerja ini tidak terlepas dari beban kerja yang terkelola dengan baik serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Dinanti dkk. (2025) serta Soleh dkk. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor disarankan untuk terus menjaga keseimbangan beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui kebijakan yang adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan telah dirasakan sesuai dengan kemampuan, tanggung jawab, serta kapasitas pegawai. Pembagian tugas yang jelas, target kerja yang realistis, serta tekanan kerja yang masih dalam batas wajar mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek makna pekerjaan, sistem kompensasi, peluang pengembangan karier, maupun hubungan sosial di lingkungan kerja, cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara pengelolaan beban kerja yang proporsional dan tingkat kepuasan kerja yang baik. Semakin seimbang beban kerja yang diterima dan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Hasil

penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya melalui penyesuaian beban kerja dan peningkatan kepuasan kerja, merupakan strategi penting bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, instansi diharapkan dapat terus memperhatikan kedua aspek tersebut guna mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

V. REFERENSI

- Abdurrahman, A., Subyantoro, A., & Harjanto, A. P. (2025). Pengaruh Budaya Organisasional dan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Fungsional. *Mutiara Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 3(1). <https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/index>
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121.
- Ardani, I. A. K. I., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 3(1), 275–287.
- Arifin, A. H., & Matriadi, F. (2022). The Role of Job Satisfaction in Relationship to Organization Culture and Organization Commitment on Employee Performance. *United International Journal for Research & Technology*, 3(6).
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Dalam Suparyanto & Rosad (Eds.), (Vol. 5, No. 3).
- Dinanti, N., Kusumawati, Y. T., & Saputra, P. H. (2025). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, 5(4), 935–942.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680.
- Firdaus, M. R., & Fadili, D. A. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten. <https://doi.org/10.31959/jm.v14i3>
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276–293. <https://doi.org/10.24127/jm.v15i2.663>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 162–183. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1682>
- Lestari, D. E., Gunawan, J., & Sapruwan, M. (2022). Achievement Motivasi Training, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 61–72. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.426>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslim, D., Ilmi, Z., & Irwansyah. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja (Studi empiris pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara*, 1(3), 173–183. <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau.
- Parenden, A. (2021). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Mandiri Tbk Makassar). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Patiung, M., Laksono, R. D., & Hanum, F. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2082. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- Rachmawati, S. H., Rahmawati, R., & Apriliani, A. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Sub Bagian Perundangan Sekretariat DPRD Kota Bogor. Vol. 4.

- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (Edisi 17). Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, S., & Marlius, D. (2024). Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung, 17(2). <https://doi.org/10.46306/jjbbe.v17i2>
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.
- Saragih, S. L., Tarigan, N. M. R., & Elny, S. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 8(2), 23–30.
- Simanjuntak, M. F., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. 2(3).
- Soleh, Y. R., Suhada, & Akila. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(1), 29–41. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i1.16320>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922.
- Sugiyono, S. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Dalam ALFABETA.
- Suryadi, Y., & Foeh, J. E. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: OCB, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669.
- Syahputra, D. (2024). *Psikologi Kerja: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. Circle Archive.
- Telaumbanua, A. K., Sipahutar, H., & Lubis, R. H. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 2(1), 196–207.
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. 63–85.