

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga

Author:

¹ Bintang Pratama Sinambela

² Mansur Tanjung

³ Yenni Sofiana Tambunan

Affiliation:

^{1,2,3} STIE Al Washliyah Sibolga

Corresponding email

¹bintangpratama0329@gmail.com

²tanjungmansur@yahoo.co.id

³yennisofiana@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 17-06-2026

Accepted: 11-07-2026

Published: 11-07-2026



*This is an Creative Commons License
This work is licensed under a Creative
Commons Attribution-NonCommercial
4.0 International License*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 60 responden. Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai 0,745 dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,654 dikategorikan kuat. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,634 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kepuasan Kerja Pegawai 63,4% ditentukan oleh variabel bebas Beban Kerja dan Kompensasi secara serempak dan sisanya sebesar 36,6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Beban Kerja (X_1) sebesar 5,926 > t tabel 2,00247 dan Kompensasi (X_2) sebesar 3,829 > t tabel 2,00247, maka hipotesis menyatakan Beban Kerja dan Kompensasi secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 52,053 > F tabel 3,16 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja.

Pendahuluan

Dalam instansi atau organisasi sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi instansi atau organisasi di mana berfungsi sebagai alat penggerak pada setiap kegiatan yang berjalan disuatu instansi maupun organisasi. Suatu organisasi atau instansi dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia dalam instansi yang dimiliki terbatas sifatnya. instansi harus mampu untuk



mengoptimalkan dan memperdayakan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari keunggulan instansi untuk bersaing dalam efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas dalam instansi guna mencapai sebuah tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidup sekaligus mencapai kepuasan kerja bagi pegawainya. Seorang pegawai yang sudah puas dengan pekerjaannya maka akan bekerja dengan baik dan akan meningkatkan produktifitasnya, sedangkan pegawai yang kurang puas dengan pekerjaannya maka akan malas dan kurang semangat dalam bekerja dan akan ada lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Seorang pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan terus berusaha sebaik mungkin untuk terus meningkatkan dan memperbaiki pekerjaannya. Sebaliknya, seorang pegawai yang kurang puas dengan pekerjaannya maka akan lebih cenderung dalam melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga akan menjadikan pegawai tersebut bekerja dengan terpaksa dan akan asal-asalan dalam melakukan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, beberapa diantaranya yaitu beban kerja dan kompensasi yang diterima.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja pegawai juga dapat diartikan sebagai keadaan rasa emosional dari hati pegawai karena terjadi titik temu antara balas jasa pegawai dari sebuah instansi dengan tingkat nilai balas jasa pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh yang bersangkutan. Bila kepuasan kerja pegawai terjadi, maka pada umumnya tercermin perasaan menyenangkan bagi pegawai terhadap instansi, yang sering diwujudkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan atau sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja pegawai. Dalam hal ini, dapat diartikan juga bahwa beban kerja merupakan kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebihan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul rasa bosan. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Bukan hanya beban kerja yang memengaruhi kepuasan kerja, kompensasi juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga, dalam penelitian yang dilakukan ini ditemukan beberapa permasalahan yaitu pada beban kerja pegawai ditemukan permasalahan jam kerja yang panjang, dan pemberian kerja yang tidak sesuai dengan tugas pegawai, kemudian pada kompensasi pegawai ditemukan permasalahan yaitu kompensasi yang diterima oleh pegawainya tidak sebanding dengan beban kerja yang dijalankan sehingga kepuasan kerja tidak dapat tercapai.

Studi Literatur

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena

beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Mahmudi, 2015) yang menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menurut (Ma'rih, 2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2019) "Beban kerja merupakan beban yang ditanggung oleh suatu jabatan menurut standar ketenagakerjaan yang telah ditetapkan". Beban kerja (*workload*) adalah rasio total waktu standar untuk menyelesaikan suatu perintah kerja terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Sementara menurut (Nabawi, 2019) "Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya". Menurut (Tarwaka, 2017) "Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu".

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari sejumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap instansi dan karena itulah instansi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi.

Menurut (Sinambela, 2016) "Kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang di berikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka". Menurut (Dessler, 2017) "Kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan". Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat penulis definisikan bahwa kompensasi adalah suatu hal dalam berbagai bentuk seperti uang, hadiah, dan *reward* atau penghargaan yang telah disediakan dan diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa-jasa dan kerja keras karyawan.

Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Komponen utama untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal merupakan dengan tercipta kepuasan kerja bagi karyawan. Tugas seorang karyawan dalam perusahaan yaitu menyukseskan pencapaian tujuan perusahaan, mencapai prestasi kerja serta sarana dan prasarana yang mendukung kondisi kerja agar nyaman dan aman. Setiap karyawan di dalam perusahaan mempunyai harapan untuk memperoleh kepuasan kerja selama karyawan tersebut bekerja. Jika karyawan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja maka akan tercermin melalui sikap tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat, memperburuk kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2019) "Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seorang karyawan terhadap

pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut dengan faktor fisik dan psikologis”. Menurut (Afandi, 2018) “Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan”. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya. Apabila pegawai memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal.

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
 1. Observasi Adalah dengan mengadakan penelitian langsung kepada objek yang dibahas guna memperoleh data.
 2. Wawancara Suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja yang menjadi faktor penelitian.
 3. Kuesioner Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 26 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

Uji Hipotesis

Uji t

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Menurut **Sugiyono (2017:250)** rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Df = 2

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan dk = n – 2

Dengan ketentuan :

Ha : Diterima, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan Ho Ditolak

Ho : Diterima, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan Ha Ditolak

Uji F (Uji Anova)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 atau $\alpha = 5\%$. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut :

Ha : Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga.

Ho : Beban Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga.

Derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut diperlukan dalam menentukan nilai F, dengan rumus sebagai berikut :

$$df(\text{pembilang}) = k - 1 \quad df(\text{penyebut}) = n - k$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel dalam penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Hasil

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi secara individu atau parsial terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Unstandardized Coefficients			Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.065	3.956		.016	.987		
Beban Kerja	.627	.106	.553	5.926	.000	.712	1.404
Kompensasi	.397	.104	.357	3.829	.000	.712	1.404

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi secara individu atau parsial terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Variabel Beban Kerja

a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 60 - 2 - 1$ diketahui $t_{tabel} = 2,00247$ dan $t_{hitung} = 5,926$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka

variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga.

- b) Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Variabel Kompensasi

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan $df = 57$ (60-2-1) diketahui $t_{\text{tabel}} = 2,00247$ dan $t_{\text{hitung}} = 3,829$. Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga.
- b) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga.

Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama atau simultan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1867.628	2	933.814	52.053	.000 ^b
	Residual	1022.555	57	17.940		
	Total	2890.183	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama atau simultan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 57$ (diperoleh dari hasil df , $(n-k-1) = (60-2-1) = 57$ diketahui $F_{\text{tabel}} = 3,16$ dan $F_{\text{hitung}} = 52,053$. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima sehingga Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga.
- b. Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan

Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($5,926 > 2,00247$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Bentuk Beban Kerja yang berlangsung di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga sudah tergolong baik. Beban Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga sedikit banyak akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($3,829 > 2,00247$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (Variabel X_1) dan Kompensasi (Variabel X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,16 dan F hitung = 52,053. Karena F hitung $> F$ tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Pencapaian Kepuasan Kerja yang tinggi tentu akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu, Beban Kerja dan Kompensasi. Menurut **Wijono (2018:97)** “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya”.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

Dari hasil pengujian hipotesis (F) penelitian ini yang membuktikan bahwa Beban Kerja (Variabel X_1) dan Kompensasi (Variabel X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Beban Kerja yang baik dan dengan Kompensasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga, maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,16 dan F hitung = 52,053. Karena F hitung $> F$ tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Ada Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks Gramedia.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Analisis laporan keuangan*. Depok: Rajawali Pers.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2017). *Keselamatan dan kesehatan kerja: Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.