



Pengaruh Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh

Desi Prihatini^{1*}, Saiful Amri², Juwita³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

Dessy4081@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebanyak 228 orang pegawai. Jumlah yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang pegawai dengan menggunakan model teknik slovin. Model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,808 > 2,746$). Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,155 > 1,997$). Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,035 > 1,997$). Sedangkan Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,448 > 2,746$).

Kata kunci: *Beban Kerja; Kinerja Pegawai; Kepuasan Kerja; dan Penempatan Kerja.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan pelayanan serta pencapaian tujuan instansi, oleh karena itu sumber daya manusia sebaiknya diperlakukan secara adil dengan memperhatikan kinerja pegawai agar pegawai semangat dalam bekerja. Upaya meningkatkan kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah, karena disini pimpinan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan pegawai. Setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menunjang tujuan instansi. Tujuan instansi sangat tergantung pada pegawai dalam mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis. Kinerja pegawai yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi instansi, dan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi akan memberikan hasil yang maksimal, dimana pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Tanpa adanya kinerja yang baik pada diri setiap pegawai, maka pegawai tidak akan bekerja dan memberikan hasil memuaskan sesuai dengan harapan instansi. Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap instansi berkepentingan terhadap kinerja pegawai yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik. Manajemen sumber daya



manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja pegawai. Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif hal ini menuntut instansi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja (Tobing dan Zamora (2018:1), Runtuwene, dkk (2016:1) dan Hannani, dkk (2016:1)).

Permasalahan kinerja pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh adalah kinerja pegawai yang cenderung menurun dari waktu ke waktu, hal ini dikarenakan kondisi kelelahan fisik, jam kerja yang tidak memenuhi standar kerja, serta adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional, adanya tekanan yang harus dihadapi pegawai dalam lingkungan kerja untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh instansi. Pegawai yang belum mampu menghasilkan kinerja yang baik mengakibatkan pegawai mengalami stress, selain hal tersebut ada juga permasalahan lain yang terjadi pada kepuasan kerja pegawai yang masih sangat rendah, hal ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, mogok kerja, kerja lamban, pindah kerja dan kerusakan yang disengaja. Kenyataan yang dialami bahwa para pegawai dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan instansi. Permasalahan tersebut berkaitan dengan adanya kinerja yang rendah seperti terlambat kerja, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, bekerja seadanya, menyelesaikan tugas terlambat, sering pulang kantor sebelum jam kantor selesai. Terlebih lagi bila dukungan instansi dirasakan belum bisa memberikan kepuasan bagi pegawai misalnya kesempatan berkarir dan kesejahteraan pegawai, akibatnya kinerja pegawai menjadi tidak efektif (Hasil wawancara Bapak Samsul Bahri Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum pada Tanggal 4 November 2021).

Berdasarkan permasalahan tersebut ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja. Penempatan kerja adalah penugasan kembali seorang pegawai pada pekerjaan barunya, Rivai (2017:211). Penempatan kerja merupakan proses penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Penempatan kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ada sebagian pegawai yang belum menempati posisi dan tempat yang tepat sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai, serta ada beberapa penempatan kerja pegawai yang dilakukan tanpa melihat keterampilan dan kemampuan pegawai. Oleh karenanya diharapkan kepada pihak instansi mampu melakukan kebijakan dalam penempatan kerja pegawai agar lebih optimal dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya penempatan kerja yang tepat akan mendorong pegawai untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya, hal ini sesuai dengan penelitian Tobing dan Zamora (2018:1), Runtuwene, dkk (2016:1), Hannani, dkk (2016:1) dan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya pegawai akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, Hasibuan (2017:116). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan pegawai sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan penelitian Tobing dan Zamora (2018:1), Runtuwene, dkk (2016:1), Hannani, dkk (2016:1) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Berdasarkan latar belakang penelitian maka yang menjadi judul dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh". Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah apakah penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh; apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh; apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh; dan apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Diduga penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh; Diduga penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh; Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh; dan Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.
2. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diadakan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja Lampulo Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh berjumlah 228 orang pegawai. Sampel penelitian adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Notoatmodjo (2016:115) rumus sederhana dalam menentukan sampel dijelaskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

- n : Ukuran sampel
N : Ukuran Populasi
e : Presentase kesalahan pengambilan sampel 10%.

Berdasarkan rumus slovin diatas didapatkan ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Observasi, Dokumentasi, dan Kuesioner, untuk skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah menggunakan skala likert, dengan 5 alternatif jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S) dan sangat

setuju (SS).

Peralatan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen (terikat) terhadap variabel independen (bebas). Menurut Sugiyono (2017:277) rumusan analisis linier regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
X_1	= Penempatan Kerja
X_2	= Kepuasan Kerja
X_3	= Beban Kerja
β_1, β_2 dan β_3	= Koefisien regresi X_1, X_2 dan X_3
e	= Error term

Dalam penelitian ini juga akan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan dengan pengujian secara simultan menggunakan uji F dan pengujian secara parsial menggunakan uji t, serta melakukan juga pengujian validitas, reabilitas dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian instrument

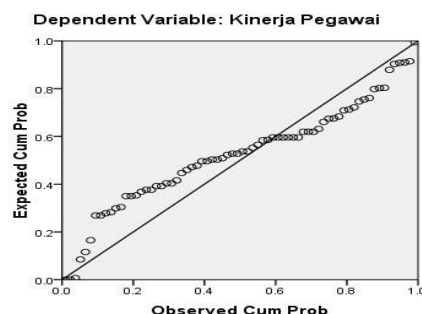
Untuk pengujian validitas data diperoleh hasil semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dengan nilai r hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari rtabel sebesar 0,232 dengan n=70. Sedangkan untuk pengujian validitas data diperoleh nilai cronbach alpha masing-masing variabel yaitu variabel kinerja pegawai terdiri dari 5 item pernyataan diperoleh cronbach alpha sebesar 0,767, variabel penempatan kerja terdiri dari 5 item pernyataan diperoleh cronbach alpha sebesar 0,754, variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 item pernyataan diperoleh cronbach alpha sebesar 0,762 dan variabel beban kerja terdiri dari 4 item pernyataan diperoleh cronbach alpha sebesar 0,754. Dengan demikian pengukuran reliabilitas memenuhi kredibilitas cronbach alpha >0,60.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini yang digunakan adalah dengan gambar normal probability plots dalam program SPSS yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, seperti terlihat pada Gambar 1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 menjelaskan bahwa model yang digunakan menunjukkan indikator normal, dimana analisis dan grafik di atas terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi uji normalitas.

Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikoleniaritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* dan Variance Inflation Factor (VIF), seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

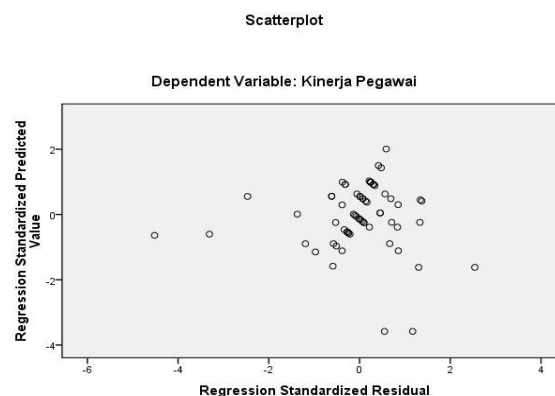
No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Penempatan Kerja (X_1)	0,183	5,462
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,183	5,466
3	Beban Kerja (X_3)	0,183	5,462

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dilihat bahwa variabel penempatan kerja mempunyai nilai tolerance sebesar 0,183 atau $> 0,10$ sama dengan nilai VIF sebesar 5,462 atau < 10 , variabel kepuasan kerja mempunyai nilai tolerance sebesar 0,183 atau $> 0,10$ sama dengan nilai VIF sebesar 5,466 atau < 10 , variabel beban kerja mempunyai nilai tolerance sebesar 0,183 atau $> 0,10$ sama dengan nilai VIF sebesar 5,462 atau < 10 , maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID), seperti pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2. memperlihatkan bahwa grafik scatterplot tidak memiliki pola tertentu yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini

HASIL

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Koefisien Regresi; Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.806	2.820		2.414	.019		
Penempatan Kerja	.258	.223	.247	3.155	.003	.183	5.462
Kepuasan Kerja	.464	.228	.435	5.035	.000	.183	5.466
Beban Kerja	.150	.112	.141	2.448	.005	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022.

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,806 + 0,258 X_1 + 0,464X_2 + 0,150X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa nilai konstanta sebesar 6,806 secara statistik dapat diartikan bahwa apabila variabel penempatan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) dianggap tetap maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh diperoleh nilai sebesar 6,806 atau 5 dalam skala likert sehingga dinyatakan sangat setuju. Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja (X_1) sebesar 0,258, artinya apabila penempatan kerja meningkat 1 satuan, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,258 atau 25,8%, dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan beban kerja dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh penempatan kerja maka kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh akan semakin meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,464, artinya apabila kepuasan kerja meningkat 1 satuan, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,464 atau 46,4%, dengan asumsi variabel penempatan kerja dan beban kerja dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh kepuasan kerja maka kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh akan semakin meningkat.

Sedangkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_3) sebesar 0,150, artinya apabila beban kerja meningkat 1 satuan, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,150 atau 15,0%, dengan asumsi variabel penempatan kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh beban kerja maka kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh akan semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel kepuasan kerja (X_2) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan nilai koefesien adalah sebesar 0,464, selanjutnya di ikuti oleh variabel penempatan kerja (X_1) dengan nilai koefesien adalah sebesar 0,258 dibandingkan dengan variabel beban kerja (X_3) dengan nilai koefesien adalah sebesar 0,150.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, maka nilai koefisien korelasi dan determinasi seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2); Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.669 ^a	.447	.422	1.614	.447	17.808	3	66	.000	2.065

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022.

Berdasarkan Tabel 3. diatas, maka besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,447. Hal ini berarti 44,7% variasi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) variabel independen yaitu variabel penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja sedangkan sisanya 55,3% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian misalnya disiplin kerja, promosi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya kerja dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Runtuwene, et al, (2016), Hannani, Muzakkir dan Ilyas (2016), Tobing dan Zamora (2018), Sutoyo (2019) dan Widayati, dkk (2020) menyatakan bahwa penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 6,806 artinya jika penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 6,806 satuan.

Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Besar pengaruhnya adalah sebesar 0,258, artinya apabila terjadinya kenaikan pada penempatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,258 atau 25,8%, sehingga maka semakin tinggi pengaruh penempatan kerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Hal ini dikarenakan bahwa penempatan kerja yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal. Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh dalam menempatkan pegawainya juga memerlukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Jika penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan pendidikan, keterampilan dan kemampuan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai yang optimal, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Runtuwene, et al, (2016) dan Tobing dan Zamora, 2018) bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh dengan pengaruhnya sebesar 0,464, artinya apabila terjadinya kenaikan pada kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,464 atau 46,4%, sehingga maka semakin tinggi pengaruh kepuasan kerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap instansi dibanding pegawai yang tidak puas. Kinerja pegawai yang tinggi didukung dengan kepuasan kerja yang baik dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan



kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Hannani, Muzakkir dan Ilyas (2016) dan Sutoyo (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh dengan pengaruhnya sebesar 0,150, artinya apabila terjadinya kenaikan pada beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,150 atau 15%, sehingga maka semakin tinggi pengaruh beban kerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Hal ini dikarenakan bahwa pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu baik atau buruknya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beban kerja, semakin tinggi beban kerja maka akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Runtuwene, et al, (2016), Hannani, Muzakkir dan Ilyas (2016), Tobing dan Zamora (2018) dan Widayati, Magito, Soihim dan Triana (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,808 > 2,746$) atau nilai Prob $F <$ nilai kritis ($0,000 < 0,05$),. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penempatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan
2. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,155 > 1,997$) atau Prob $t <$ nilai kritis ($0,003 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penempatan kerja para pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,035 > 1,997$) atau Prob $t <$ nilai kritis ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja para pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
4. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,448 > 2,746$) atau nilai Prob $t <$ nilai kritis ($0,005 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang dihasilkan

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Hannani, Ahmad, Muzakkir dan Ilyas, Gunawan Bata. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSU Wisata UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar.
- Ningsih, R., Ilyas, I., Bakri, M., Nasir, N., & Zakaria, Z. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Aceh. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian*



- Vokasi (JP2V), 2(1), 153-161.
- Nursasongko, Gianjar Sigit. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pengairan Aceh. *Jurnal Serambi Akademica*, 10(9), 1135-1146.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtuwene, Patricia, Bernhard Tewal, Christoffel Mintard. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No. 0. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Saiful, A. M. R. I. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23-31.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Sutoyo. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, Vol 4 No 3, Maret 2019. Universitas Tadulako Palu.
- Tobing, Jon Presly E P dan Zamora, Ramon. 2018. Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*. Universitas Riau Kepulauan.
- Umar, Husein. 2016. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, Z. (2021). Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. *Jurnal Sociohumaniora Kodepena (JSK)*, 2(2), 173-184.