

PENGARUH *PUNISHMENT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA TANJUNGBALAI

¹Rosnaida,²Afridayani

¹Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan

²Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan

Email : yafrida50@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama di dalam instansi pemerintahan untuk menjalankan tugas sebagai seorang pegawai yang menentukan keberhasilan atau tidaknya instansi tersebut agar mencapai target dan tujuan bersama. Pencapaian target dan tujuan tersebut memang menjadi tujuan utama bagi sebuah instansi dalam mencapai keberhasilan yang dilakukan setiap pegawai. Seorang pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang diberikan oleh pemimpin. Kepuasan kerja yang dimiliki setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dengan adanya *punishment* dan beban kerja yang optimal dan yang telah diberikan suatu instansi kepada pegawai untuk membangkitkan rasa kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap suatu pekerjaan. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *punishment* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Metode penelitian ini digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikan $(0,988) > 5\% (0,05)$, dan variabel beban kerja (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikan $(0,972) > 5\% (0,05)$. Hasil Uji-F menunjukkan bahwa *punishment* dan beban kerja tidak berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai.

Kata Kunci: *Punishment*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia mengalami perubahan dari masa kemasa terutama ketika menghadapi persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi tidak bisa lepas dari kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik di mana pegawai memiliki kemampuan yang beragam baik dari pemikirannya, maupun tenaganya yang dapat bermanfaat bagi organisasi. Pengelolaan dan implementasi strategi manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mempertahankan kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sesuai dan sejalan dengan strategi organisasi. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia ini mendorong organisasi untuk dapat memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kota Tanjungbalai yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman KM 7, Kec. Datuk Bandar, Kota Tanjungbalai, Sumatera Utara. Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai

dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 03 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 16 Tahun 2018 tentang Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Tanjungbalai.

Tabel 1. Data Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai

No	Bidang	Jumlah
1	Petugas Pengatur Lalu Lintas	62
2	Petugas Kebersihan	12
3	Petugas Administrasi	1
Jumlah		75

Kepuasan kerja adalah perasaan senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting karena kepuasan kerja dapat digunakan sebagai alat untuk mengaktualisasi diri sekaligus juga dapat meningkatkan kematangan psikologis pegawai. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai, salah satunya adalah *punishment* (hukuman) dan beban kerja.

Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. *Punishment* menjadi salah satu alat untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai. *Punishment* diberikan kepada pegawai yang memang terbukti melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditentukan. Dengan pemberian sanksi yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pegawai harus selalu menaati peraturan dan tata tertib yang ada pada setiap organisasi, serta mampu meminimalisir kesalahan yang akan datang agar terhindar dari hukuman berupa peringatan, teguran atau bahkan terhindar dari kebijakan PHK. Jika pegawai dinyatakan terbukti bersalah atau melanggar peraturan, pihak instansi harus memberikan hukuman yang sesuai dengan peraturan yang telah disepakati dan pihak instansi juga harus memberikan penjelasan dengan diberikannya hukuman tersebut, dengan adanya hukuman-hukuman tersebut yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja pada pegawai.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada Kantor Dinas Perhubungan Tanjungbalai, hal yang berkaitan dengan *punishment* yaitu diduga masih kurangnya peraturan tata tertib, sehingga masih terdapat pegawai yang melanggar peraturan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang sedikit tentunya akan menimbulkan kepuasan dalam diri pegawai. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental. Apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan.

Pegawai yang membutuhkan permintaan fisik lebih banyak dibanding permintaan mental akan lebih cepat mengalami kelelahan karena upaya yang dikeluarkan lebih

besar dibandingkan mengeluarkan mental. Namun jika jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung lebih besar dapat menyebabkan tingkat frustrasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Melalui hasil wawancara dengan staf ASN yang menaungi bidang lalu lintas menyatakan bahwa terdapat kendala yang dihadapi pegawai saat melaksanakan tugas pengamanan lalu lintas di jalan raya yaitu adu mulut dengan tukang becak serta masyarakat karena sebagian tukang becak dan masyarakat yang tidak mau mengalah, sehingga menimbulkan rasa tidak aman, tersinggung, hingga terganggu. Oleh karena itu, hal tersebut dapat menyebabkan kepuasan kerja pada pegawai Dishub menurun.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari penelitian Ajimat, dkk yang memiliki 2 variabel bebas yaitu kompensasi dan beban kerja tempat penelitian pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan, serta menggunakan metode analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, uji koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji signifikansi dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Sedangkan penelitian saya memiliki 2 variabel bebas yaitu, *punishment* dan beban kerja, tempat penelitian pada kantor Dinas Perhubungan, serta menggunakan analisis linier berganda dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

B. Perumusan Masalah

Apakah *punishment* dan beban kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada kantor Dinas Perhubungan Tanjungbalai?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh *punishment* dan beban kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada kantor Dinas Perhubungan Tanjungbalai pada kantor Dinas Perhubungan Tanjungbalai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

- 1) Faiqotuni'mah, 2020, Pengaruh Reward dan *Punishment* Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. ICI Paint Indonesia Cabang Surabaya.
- 2) Nursaadah, 2017, Pengaruh Reward Dan *Punishment* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Atas Kinerja Bendahara Pengeluaran Di Pemerintah Kota Banjar.
- 3) Andri Wijaya, 2018, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang.
- 4) Anik Hermingsih dan Desti Purwanti, 2020, Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi.
- 5) Ajimat, dkk, 2020, Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan.

B. Landasan Teori

a. *Punishment*

Punishment merupakan ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi (Mangkunegara, 2000:130).

b. Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki (Hasibuan, 2016).

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sunnyoto, 2012:210).

C. Pengaruh Antar Variabel

a. Hubungan Variabel *Punishment* Terhadap Kepuasan Kerja

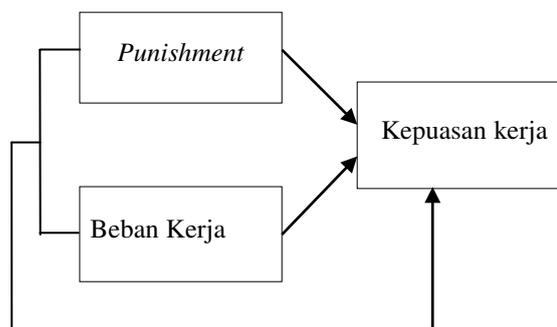
Hubungan antara punishment dan kepuasan kerja adalah punishment sangat berperan meningkatkan kepuasan kerja, karena apabila punishment dijalankan secara baik maka secara otomatis akan mampu menekan tingkat kesalahan dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan punishment bertujuan untuk membuat pegawai takut dalam melakukan kesalahan dan juga membawa pegawai kearah yang positif. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu berusaha mengelola sistem punishment dengan baik.

b. Hubungan Variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja adalah beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif yaitu ketidakpuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi yang rendah.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka yang biasanya menunjukkan atau menghubungkan antara variabel-variabel bebas (*independen variable*) dengan variabel terikat (*dependen variable*) yang bertujuan untuk mengukur atau menilai hubungan variabel yang terdapat pada suatu penelitian, dimana Punishment dan Beban Kerja sebagai variabel bebas (X1 dan X2) dan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y), maka kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Punishment (X1), Beban Kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Pada variabel Punishment berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel Kepuasan Kerja. Selanjutnya, variabel Beban Kerja berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel Kepuasan Kerja.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut : H_a : Secara simultan dan parsial *punishment* dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka. Jadi penelitian kuantitatif adalah metode analisis dengan melakukan perhitungan terhadap data-data yang bersifat pembuktian dari masalah.

b. Sifat Penelitian

Berdasarkan dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Jadi dalam penelitian ini akan menganalisis mengenai pengaruh antara variabel independen (X) yaitu *Punishment* dan Beban Kerja terhadap variabel dependen (Y) adalah Kepuasan Kerja Pegawai secara deskriptif dan dengan pendekatan kuantitatif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman KM 7, Kecamatan Datuk Bandar, Kota Tanjungbalai, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari sampai Mei 2023.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini obyek yang diteliti adalah seluruh pegawai honorer Dinas Perhubungan yang berjumlah 75 orang, diluar pegawai negeri sipil dan Kepala Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai.

b. Sampel

Menurut Lijan Poltak Sinambela, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi, karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel digunakan, dan sampel ini disebut dengan sampel jenuh. Jumlah sampel data penelitian ini adalah 75 orang pegawai.

D. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang dipergunakan penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 1. Skala Pengukuran Variabel

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Tidak Setuju (ST)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Uji Validitas

Uji validitas sebagai pengujian terhadap seluruh instrumen yang terdapat dalam penelitian seluruh kuisisioner. Item pernyataan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} ditunjukkan melalui nilai *corrected item total correlations* sedangkan nilai r_{tabel} dihasilkan melalui pengurangan jumlah sampel penelitian dengan persyaratan yaitu $n - 2$ serta dilihat dari tabel r (koefisien korelasi sederhana) sehingga instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

F. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujian dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan *Software SPSS* dengan ketentuan $R_{alpha} > r_{tabel}$, maka pernyataan adalah reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

G. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Penentuan uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui grafik dan statistik yang dapat dilihat melalui hasil sebagai berikut:

1. Uji Melalui Grafik

Pengujian melalui grafik dilakukan dengan dua jenis, yaitu mengamati *histogram* dan *P-P Plot*.

1) Grafik Histogram

Data terdistribusi secara normal apabila garis lengkungan melewati seluruh diagram data yang tersebar dan membentuk lonceng, namun apabila garis tidak membentuk lengkungan seperti lonceng serta terlihat lebih miring ke salah satu sisi diagram, maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi secara normal.

2) Grafik P-P Plot

Data memenuhi asumsi normalitas apabila titik-titik yang tersebar terlihat mengikuti arah garis diagonal sedangkan apabila titik-titik terurai dan terlihat menjauh dari garis diagonal, maka dikatakan bahwa data penelitian tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Dalam penelitian ini, uji statistik digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 = Data residual berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$

H_1 = Data residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikan $< 0,05$

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan media grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan metode yang mengarah pada dampak yang ditimbulkan melalui variabel bebas terhadap variabel terikat. Jumlah peningkatan disesuaikan oleh nilai yang dihasilkan di setiap variabel bebas setelah dilakukan regresi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda karena menggunakan lebih dari satu variabel bebas dengan rumus sebagai berikut.

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

Dimana:

Y = Variabel Kepuasan Kerja
X₁ = Variabel *Punishment*

X₂ = Variabel Beban Kerja
A = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel *Punishment*

b₂ = Koefisien Regresi Variabel Beban Kerja

e = *Error of term*

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk melihat kebenaran pada data penelitian yang telah disusun. Pengujian hipotesis biasanya menggunakan Uji F dan Uji t.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel (Y). Adapun bentuk pengujian hipotesis dalam Uji F dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₀ : b₁ = b₂ = 0 artinya *punishment* dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Honorer Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai.

H₁ : b₁ ≠ b₂ ≠ 0 artinya *punishment* dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Honorer Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai.

Uji ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

H₀ Diterima Jika F_{hitung} < F_{tabel} pada α = 0,05

H₁ Diterima Jika F_{hitung} > F_{tabel} pada α = 0,05

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji pengaruh parsial dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Bentuk pengujian hipotesis Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut : $H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya punishment dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Honorer Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai. $H_2 : b_1, b_2 \neq 0$ artinya punishment dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Honorer Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai. Uji ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 Diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_2 Diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Syarat Reliabel	Keterangan
<i>Punishment</i> (X1)	0,970	> 0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,511	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	0,668	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2023)

Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini reliabel, dimana masing-masing variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* *Punishment* (0,970), Beban Kerja(0,511), dan Kepuasan Kerja (0,668).

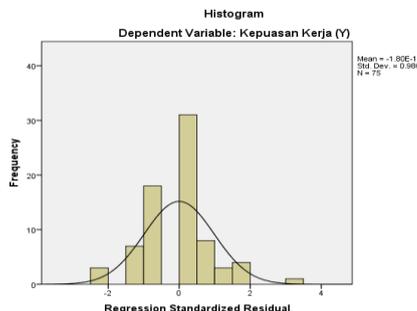
B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu grafik dan analisis statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

1. Uji Grafik

1) Grafik Histogram



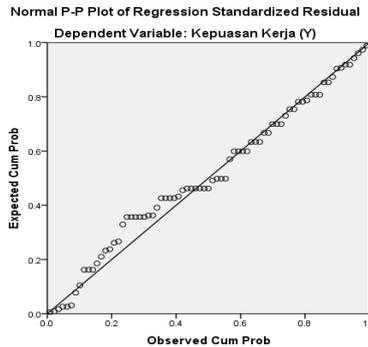
Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan data Penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 grafik histogram diatas maka dapat dilihat bahwa data berdistribusi secara normal, dimana data yang mempunyai gambar menyerupai lonceng

serta merata yakni tidak miring ke kiri dan ke kanan.

2) Grafik P-P Plot



Gambar 3. Uji Normalitas dengan P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas maka dapat dijelaskan bahwa data berdistribusi secara normal, dimana titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal.

2. Uji Statistik

Tabel 3. One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	standardized Residual
Normal Parameters	75
Mean	0E-7
Standard Deviation	1.22828921
Most Extreme Differences	.202
Positive	.202
Negative	-.184
Kolmogorov-Smirnov Z	1.746
Asymp. Sig. (2-tailed)	.395

Test distribution is Normal. Calculated from data.

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *kolmogrov smirnov test*, nilai Asymp.Sig (0,395) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji untuk menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel- variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa

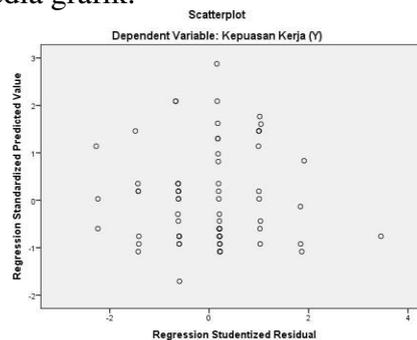
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant)		
1. Peningkatan(X1)	1.000	1.000
Pengabdian Kerja(X2)	1.000	1.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2023)

Hasil Uji Multikolinearitas melalui data statistik pada tabel di atas menjelaskan bahwa data terhindar dari masalah multikolinearitas, dimana setiap variabel bebas menghasilkan nilai *tolerance* seperti *punishment* (1,000) dan beban kerja (1,000) > 0,1. Sedangkan nilai VIF *punishment* (1,000) dan kepuasan kerja (1,000) < Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terhindar dari gejala multikolinearitas antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independe disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan media grafik.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan scatterplot pada gambar di atas, dimana hasil uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, dimana gambar menunjukkan pola yang menyebar antara sumbu X dan Y.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan masing- masing variabel bebas yang terdiri dari *Punishment* (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda **Coefficients^a**

Model	standardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	. Error			
Constant)	21.469	4.894		4.387	.000
ishment(X1	.221	.142	.018	.149	.882
an Kerja (X2)	.324	.103	.004	.035	.972

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian(2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dipeoleh hasil persamaan model regresi linier

berganda sebagai berikut :

$$Y = 21.469 + 0,221X_1 + 0,324X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta adalah 21,469, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel *punishment* (X1) dan beban kerja (X2), adalah sama dengan nol, maka nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 21,469.
2. Koefisien regresi pada variabel *punishment* (X1) adalah 0,221, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu-satuan variabel *punishment* (X1), maka akan meningkat nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,221 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel beban kerja (X2) adalah 0,324, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu-satuan variabel beban kerja (X2), maka akan meningkat nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,324 satuan.

D. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel independen *punishment* (X1), beban kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Ftabel pada taraf signifikansi 5% $df = N - k - 1 = 75 - 2 - 1 = 72$ adalah 3,12.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Residual	.037	2	.018	.012	.988 ^b
Total	11.643	72	1.551		
Total	11.680	74			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 6. diatas, maka diperoleh dengan nilai Fhitung sebesar (0.012) < Ftabel3,12 atau, dan sig (0,988)>5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian H0 diterima dan H1 ditolak. Maka dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa *punishment* (X1), beban kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdiri dari *punishment* (X1), dan beban kerja (X2), mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). ttabel taraf signifikansi 5% $df = N - k, n = 75$ dengan $k =$ banyaknya variabel (bebas) sebanyak 2 variabel maka didapat $df = 75 - 2 = 73$ adalah ttabel 1,993.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	T	Sig.
Constant	4.387	.000
<i>punishment</i> (X1)	.149	.882
Beban Kerja (X2)	.035	.972

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 7. di atas, dari hasil uji t diperoleh nilai thitung untuk masing-masing variabel dependen. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai thitung variabel *Punishment* (X1) sebesar (0,149) < ttabel (1,993), dengan nilai signifikan untuk 0,882 > alpha 0,05. Dapat disimpulkan H0 diterima dan H1 ditolak. Maka secara parsial *punishment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perhubungan kota Tanjungbalai.
2. Nilai thitung variabel Beban Kerja (X2) sebesar (0.035) < ttabel (1,993), dengan nilai signifikan untuk 0,972 > alpha 0,05. Dapat disimpulkan H0 diterima dan H1 ditolak. Maka secara parsial beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perhubungan kota Tanjungbalai.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi, dalam *Output SPSS* terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square* berkisar nol sampai satu.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (Uji-R²)

Model Summary^b

Model	R	Square	Djusted R Square	d. Error of the Estimate
	.018 ^a	.000	.027	1.245

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2023)

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R square*) sebesar 0.027 atau sebesar 027%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *punishment* dan beban kerja sebesar 027% sedangkan sisanya 73% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam model penelitian ini.

E. Pembahasan

a. Pengaruh *Punishment* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian melalui hasil uji simultan (Uji F), nilai Fhitung (0.012) < Ftabel_{3,12} atau, dan sig (0,988) > alpha 5% (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian H0 diterima dan H1 ditolak. Maka dari itu dikatakan bahwa *punishment* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada dinas perhubungan kota Tanjungbalai.

b. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian melalui hasil uji parsial (uji t), nilai thitung sebesar (0,149) < ttabel (1,993), dengan nilai signifikansi untuk 0,882 > alpha 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel *punishment* H0 diterima dan H1 ditolak. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sabirin dkk (2020) yang menyatakan hasil dari penelitian ini bahwa secara parsial variabel *punishment* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian melalui hasil uji parsial (uji t), nilai thitung sebesar (0,035) < ttabel (1,993) dengan nilai signifikansi untuk 0,972 > alpha 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel beban kerja H0 diterima dan H1 ditolak. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Anik Hermingsih dan Desi

Purwanti (2020) yang menyatakan hasil dari penelitian ini bahwa secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Punishment* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji simultan (Uji F) menghasilkan nilai Fhitung (0,012) < Ftabel 3,12 dan *signifikansi* (0,988) > 5% (0,05), artinya secara simultan *punishment* dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H0 diterima H1 ditolak.
2. Uji parsial (Uji t) menghasilkan thitung (0,149) < ttabel (1,993), dengan nilai *signifikansi* (0,882) > 5% (0,05), artinya secara parsial *punishment* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka H0 diterima H2 ditolak.
3. Uji parsial (Uji t) menghasilkan thitung (0,035) < ttabel (1,993), dengan nilai *signifikansi* (0,972) > 5% (0,05), artinya secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka H0 diterima H2 ditolak.
4. Uji-R² menghasilkan nilai Adjusted R Square yaitu 0,027 atau sebesar 027 artinya pengaruh *punishment* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 027% sedangkan sisanya 73% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran berikut ini :

1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh *Punishment* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai honorer. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar instansi meningkatkan *Punishment* dan Beban Kerja yang ada di dalam lingkungan kerja instansi sehingga pegawai honorer dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dengan demikian tujuan instansi dapat tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi serta acuan untuk melakukan penelitian kedepan dengan menambah lebih banyak variabel lain agar penelitian yang dilakukan lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Agustini Fauzia, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, UISU Press, Medan, 2019
- Ansory Fadjar Al dan Indrasari Meithiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indomedia Pustaka, Sidoarjo, 2018
- Budiasa Komang I, *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, Pena Persada, Jawa Tengah, 2021
- I'anatut Thoifah, *Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian Kuantitatif*, Madani, Jatim, 2015
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*,

- Universitas Diponegoro, Semarang, 2009
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, Kencana Pernada Media Group, Jakarta, 2011
- Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004
- Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Zifatama Publisher, Taman Sidoarjo, Februari 2017
- Sinambela Poltak Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Akrasa, Jakarta, 2017
- Sinambela Poltak Lijan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Graha Ilmu, Jakarta, 2014
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, Alfabeta, Bandung, 2015
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung, 2012
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2017
- Tarwaka, *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta, 2011
- Tsauri Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STAIN Jember Press, Jember, 2013
- Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Prenadamedia Group, 2014

Penerbitan Berkala:

- Ajimat, Dkk, "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan" *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Universitas Pamulang, Vol. 3 No. 3 November 2020
- Astuti D. G. M. dan Mayasari N.
- M. D. A., "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja, *Bisma: Jurnal Manajemen*, Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 7 No. 2 Oktober 2021
- Chairunnisa Connie, Dkk, "Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jamkrindo", Universitas Muhammadiyah Prof Dr. Hamka, Indonesia, 2020
- Eko Septian Dymastara, Pengaruh Reward dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan, UM Bengkulu, 2020
- Fa'iqotuni'mah, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya", Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya, 2020
- Franco, Kifly Barahama, dkk, "Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado", *e-journal Keperawatan*, Universitas Sam Ratulangi, Vol. 7 No. 1 Februari 2019
- Hermingsih Anik dan Purwanti Desti, "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi", *Dimensi*, Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia, Vol. 9 No. 3 November 2020
- Lastuti Winda dan Febriana Artha, "Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan", *Jurnal Manajemen Dan Dinamika Bisnis*, Universitas Dian Nuswantoro, Vol. 1 No. 2 November 2022
- Manullang Br, Sabrina Vivi, "Pengaruh Kepemimpinan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen Persero (Kcu) Medan", Universitas Potensi Utama, Medan, 2021.

NovitaRirin DanKusuma Merta, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup)", *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, Vol. 1 No. 2 Desember 2020

Nursaadah, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Atas Kinerja Bendahara Pengeluaran Di Pemerintah Kota Banjar", *Jurnal ofmanagement Review*, Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis, Vol. 1 No. 1 Januari 2017

Pahlevi, Resa Nur. "Pengaruh Metode Reward dan Punishment Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat kota Cilegon", Universitas Sultan Agung Tertayasa Serang, Banten, Tahun 2012

Purnama, Ade Vici, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8, Surabaya, 2015

Wijaya Andri, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang", *Parsimonia*, Universitas Ma Chung Malang, Vol. 4 No. 3 Januari 2018

Peraturan Perundang-undangan:

Kota Tanjungbalai, Undang-Undang Nomor 03 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah

Kota Tanjungbalai, Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah