

PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGALAMAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KELOMPOK NELAYAN KELONG KECAMATAN TAMBELAN KABUPATEN BINTAN

Iwan Pratama, Nurhasanah, M. Syuzairi

Email : iwan.pratama8228@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRACT

Broadly speaking, this study aims to determine whether there is an influence of Job Satisfaction, Experience, and Workload on the Performance of Employees of the Kelong Fishermen Group, Tambelan District, Bintan Regency. This type of research in this thesis is quantitative. The population in this study were all members of the Kelong Fishermen Group, Tambelan District, Bintan Regency, totaling 34 people. Then determine the sample with non-probability sampling techniques so that the sample in this study is the total number of the population that is 34 people. Data analysis using multiple linear regression, including t test, F test and coefficient of determination. T test results showed that the variable job satisfaction (X1) significantly influence Performance, Experience (X2) significantly influence Performance, Workload (X3) significantly influence Performance. Based on the F test the probability value sig 0.00 < 0.05 which means that together Job Satisfaction, Diving, and Workload, has a significant effect on Performance (Y). Based on the test of the coefficient of determination seen from the value (Adjusted R²) of 0.556% can be interpreted that the effect of satisfaction, experience, and workload of Work towards Kinejar is 55.6%. The remaining 44.4% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords : Job Satisfaction, Experience, Workload, and Performance

1. Pendahuluan

Kecamatan Tambelan merupakan Kecamatan terjauh Kabupaten Bintan. Daerah ini merupakan suatu gugusan pulau yang terletak di tengah laut natuna dan berbatasan dengan laut Cina Selatan. Secara Luas wilayah kecamatan tambelan keseluruhan 23.665.42 km, dengan luas daratan 169,42 km (0,72 %) dan luas lautan 23.496 km (99, 28%), dengan jumlah pulau yang ada dikecamatan tambelan 56 pulau, diantaranya yang sudah dihuni 7 pulau dan yang belum dihuni sebanyak 49 pulau. Tambelan memiliki keanekaragaman potensi terumbu karang yang cukup tinggi, akan tetapi rentan terhadap pengahncunran penggunaan alat pelledak dari nelayan luar daerah. Dasar hukum penetapan kawasan konservasi laut daerah (kkd) bintan adalah SK Bupati Bintan No. 261/VIII/2007 yang dikeluarkan pada tanggal 23 agustus 2007. KKLD yang memiliki luas 479. 905 ha tersebut diprioritaskan untuk mendukung kegiatan perikanan berkelanjutan dan pariwisata bahari. Luas wilayah kecamatan tambelan keseluruhan 23.665.42 km, dengan luas daratan.

Dengan kondisi wilayah Kecamatan Tambelan yang memiliki luas wilayah lautan yang lebih luas dibandingkan dengan daratan, maka akan muncul banyak tempat pengepul ikan atau penampungan ikan (kelong) sehingga dapat membantu ekonomi masyarakat nelayan yang ada di Kecamatan Tambelan Kabupaten Bintan. Jika dilihat dari Sumber Daya Alam yang ada wilayah Kecamatan Tambelan memiliki banyak potensi sumber daya perikanan yang bisa dimanfaatkan

untuk kesejahteraan ekonomi masyarakat disana, yaitu dengan membangun sebuah kelong apung dan kelong tancap untuk para nelayan yang ingin menjual hasil tangkapan mereka. Namun, kelong tersebut belum bisa secara optimal dimanfaatkan untuk memperbaiki taraf hidup karyawan yang bekerja di disana.

Pada kelompok nelayan kelong di kecamatan Tambelan merupakan suatu tempat atau objek penampung ikan berupa bangunan dari kayu yang dipasang jaring di bagian tengahnya. Kelong biasanya diletakan pada dasar laut sedalam enam meter dengan pondasi kayu sepanjang 20 meter terdiri dari dua jenis yaitu, kelong apung dan kelong tancap. Dalam pengoperasiannya kelong apung dapat dipindahkan, sedangkan kelong tancap tidak dapat dipindahkan.

Penulis menganalisa fenomena yang terjadi bahwa adanya indikasi terhadap kinerja karyawan kelong ikan Kecamatan Tambelan, dimana terdapat penurunan kinerja karyawan pada kelong tersebut. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja, pengalaman, dan beban kerja yang dimiliki setiap karyawan di tempat kelong tersebut. Hal ini akan berdampak juga pada kelompok kelong Kecamatan Tambelan.

Adanya persoalan yang terjadi pada karyawan kelong di Kecamatan Tambelan bahwa adanya kemungkinan minimnya kepuasan terhadap gaji yang diberikan cukup rendah yang ada disetiap benak karyawan tersebut. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan di kelong Kecamatan Tambelan Kabupaten Bintan.

Adanya bentuk permasalahan yang terjadi pada karyawan kelong di Kecamatan Tambelan bahwa dengan kurangnya pengalaman maka akan memperlambat atau mempersulit kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka.

Adanya indikasi yang terjadi pada kelong di kecamatan tambelan penulis menyatakan dengan banyaknya beban kerja sehingga karyawan selalu dituntut optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang penulis uraikan diatas, diprediksikan bahwa ada permasalahan dalam kinerja sehingga penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengalaman, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kelompok Nelayan Kelong Di Kecamatan Tambelan Kabupaten Bintan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kelompok nelayan kelong di Kecamatan Tambelan Kabupaten Bintan
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kelompok nelayan kelong di Kecamatan Tambelan Kabupaten Bintan
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kelompok nelayan kelong di Kecamatan Tambelan Kabupaten Tambelan
4. Apakah kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kelompok nelayan kelong di Kecamatan Tambelan Kabupaten Bintan

1.3 Kajian Teori

A. Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dalam (Nurhasanah, 2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terdapat pekerjaan seseorang; sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang di terima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Menurut Issa Et. Al dalam (Nurhasanah, 2019) mengemukakan ada lima indikator kepuasan, yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap gaji
3. Kepuasan terhadap promosi
4. Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi)
5. Kepuasan terhadap rekan kerja.

B. Pengalaman Kerja

Menurut Hariandja dalam (Husain, 2018) mengemukakan bahwa Pengalaman Kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Menurut Foster dalam (Leatemia, 2018) indikator pengalaman kerja antara lain :

1. Masa Kerja
2. Pengetahuan dan keterampilan yang di miliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

C. Beban Kerja

Menurut Tarwaka (Tjibrata 2017) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut putra dalam (Setiawan, 2016) indikator beban kerja antara lain :

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Standar pekerjaan

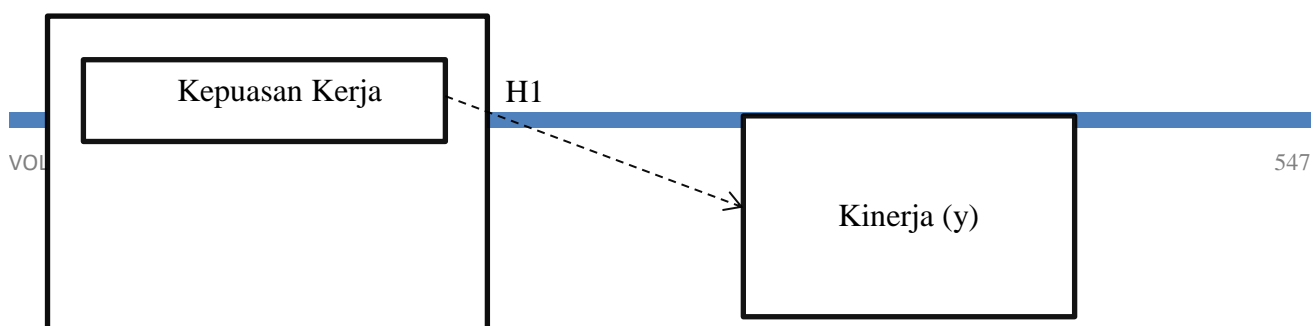
D. Kinerja

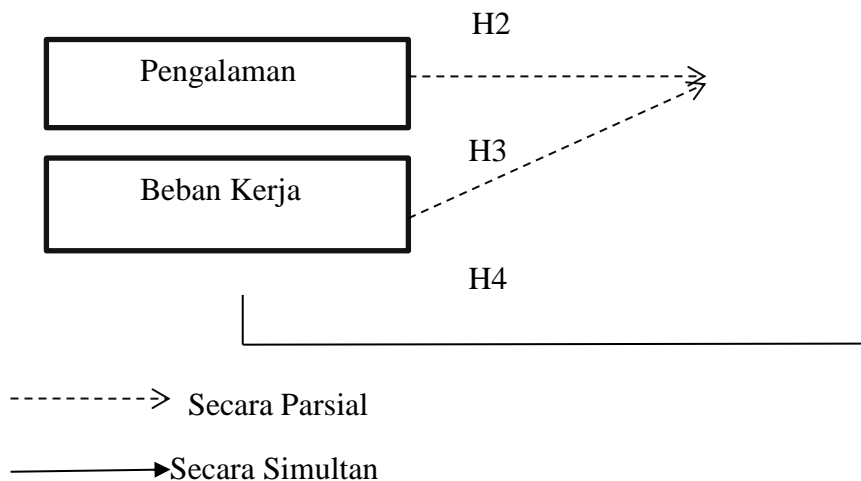
Menurut Torang (Tjibrata, 2017) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi. Menurut Mathis dalam (Damayanti 2018) menjelaskan bahwa umumnya unsur-unsur kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

1.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebanyak 4 (empat) variabel, yaitu 3 (tiga) variabel independent dan 1 (satu) variabel dependent. variabel independent (bebas) yang digunakan yaitu kepuasan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan beban kerja (X3). Sedangkan variabel dependent (terikat) yang digunakan yaitu kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar satu berikut ini





Gambar 1
Kerangka Pemikiran

1.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja
- H₂ : Diduga Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja
- H₃ : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja
- H₄ : Diduga Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, Beban kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

11. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2018:15) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah kelompok karyawan kelong kecamatan tambelan kabupaten bintan yaitu berjumlah 34 orang.

Sampel

Menurut sugiyono (2018:139) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2018:139) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, maka jumlah sampel dalam peneltian ini sebesar populasi yang ada sebanyak 34 orang.

11.1. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan kerja	34	23	66	38.97	9.997
Pengalaman	34	14	46	34.12	8.041
Beban Kerja	34	10	45	25.41	7.207
Kinerja	34	16	50	34.94	7.981
Valid N (listwise)	34				

Sumber : (Output Data Olahan SPSS, 2020)

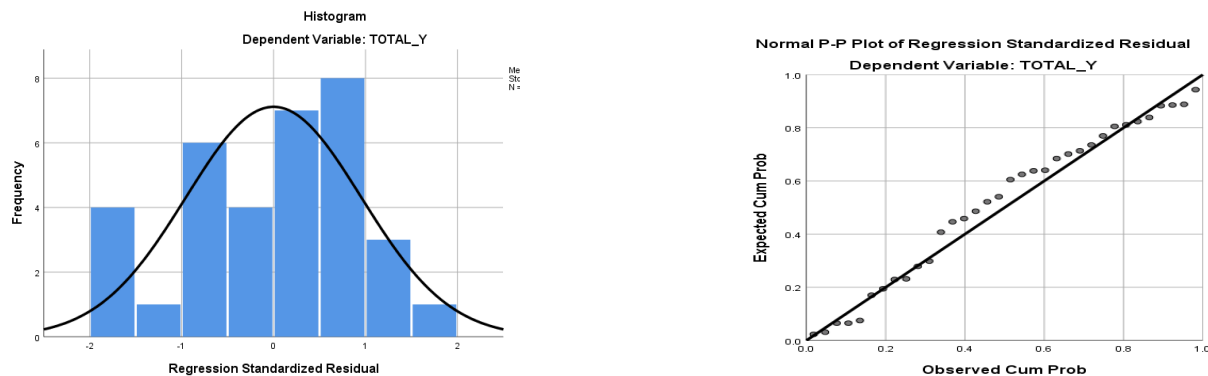
Tabel 4.11 menjelaskan bahwa pada variabel Kepuasan kerja, jawaban minimum responden sebesar 23 dan maksimum sebesar 66, dengan rata-rata total jawaban 38.97 dan standar deviasi 9.997. Variabel pengalaman, jawaban minimum responden sebesar 14 dan maksimum sebesar 46, dengan rata-rata total jawaban 34.12 dan standar deviasi 8.041. Variabel beban kerja, jawaban minimum responden sebesar 10 dan maksimum 45, dengan rata-rata total jawaban 25.41 dan standar deviasi 7.207. Variabel kinerja, jawaban minimum responden sebesar 16 dan maksimum 50, dengan rata-rata total jawaban 39.94 dan standar deviasi 7.981

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016;152). Sedangkan uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,338 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel kepuasan kerja, Pengalaman, dan Beban kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Cronbach's Alpha yang disarankan yaitu >0,70 sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 dan 3
Hasil Grafik Histogram Dan Grafik P-Plot
(Sumber :Output Data Olahan Spss Versi 26)

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatka hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas $>0,05$, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.01010519
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.110
	Positive	.082
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance
- sumber : (Output Data Olahan SPSS Versi 26)*

Berdasarkan tabel diatas, dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah > 0.05 yaitu nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.110 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan_total	.781	1.281
	Pengalaman_total	.648	1.543
	beban_kerja_total	.626	1.597

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : (Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 4
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas
Coefficients^a

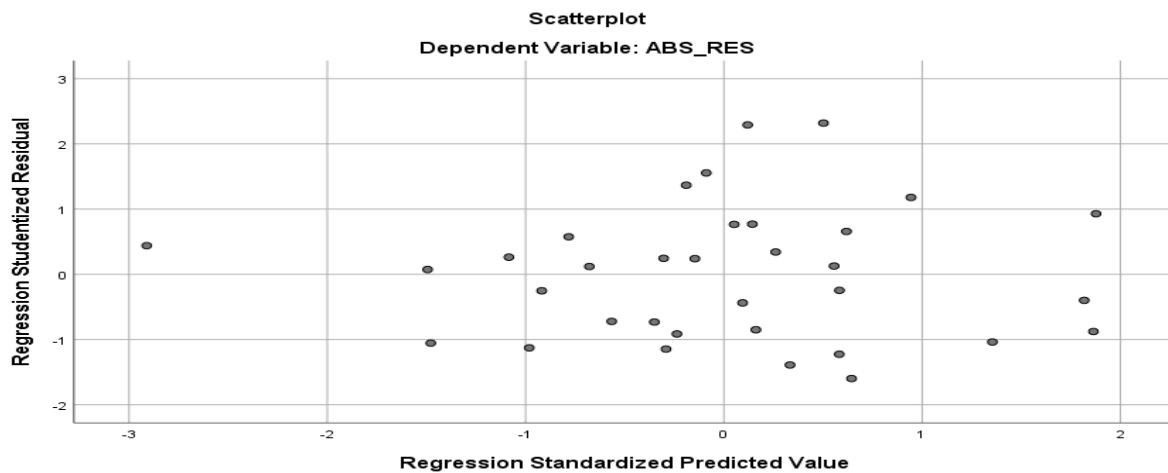
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.520	2.746		1.646	.110
	TOTAL_KEPUASAN	-.007	.056	-.027	-.135	.894
	TOTAL_PENGALAMAN	.093	.076	.268	1.234	.227
	TOTAL_BEBAN	-.128	.086	-.329	-1.486	.148

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : (Output Olahan Data Spss Versi 26)

Dari tabel diatas terlihat bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistic mempengaruhi variable dependen ABS_RES. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independen kepuasan kerja, pengalaman, dan beban kerja.

Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID. Dasar analisisnya apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya.



Gambar 4
Hasil Grafik P-Plot
(Sumber : Output Olahan Data Spss Versi 26)

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : kepuasan kerja (X1), pengalaman (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja (Y). adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (kinerja)
- A = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi
- X1, X2, X3, = Variabel Independen (kepuasan kerja, pengalaman, beban kerja)
- e = error atau variabel pengganggu

Tabel 5

Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.755	5.133		.537	.595
	TOTAL_X1	.240	.104	.300	2.312	.028
	TOTAL_X2	.292	.141	.294	2.066	.048
	TOTAL_X3	.412	.160	.372	2.571	.015

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : (Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda dan diinterpretasikan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 2.755 + 0.240 \text{ Kepuasan Kerja (X1)} + 0.292 \text{ pengalaman (X2)} + 0.412 \text{ beban kerja (X3)} + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 2.755 artinya apabila variabel kepuasan kerja, pengalaman, dan beban kerja di asumsikan tetap, maka kinerja akan meningkat 2.755
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.240. Nilai kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja dengan kepuasan kerja yang artinya jika kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.240 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman adalah sebesar 0.292. Nilai pengalaman menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja dengan pengalaman yang artinya jika pengalaman mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.262 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja adalah sebesar 0.412. Nilai beban kerja menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja dengan beban kerja yang artinya jika beban kerja mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.412 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.755	5.133		.537	.595
	TOTAL_X1	.240	.104	.300	2.312	.028
	TOTAL_X2	.292	.141	.294	2.066	.048
	TOTAL_X3	.412	.160	.372	2.571	.015

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : (Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 6 diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja dengan nilai sig 0.028 dan nilai t hitung 2.312. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (<0,05). Dan berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel, didapat bahwa t hitung > t tabel (2.312 > 2.045). Maka dalam hal ini, H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga kepuasan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Variabel pengalaman dengan nilai sig 0.048 dan nilai t hitung 2.066. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (>0.05). Dan berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel, didapat bahwa t hitung > t tabel (2.066 > 2.045). Maka dalam hal ini, H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga pengalaman (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Variabel beban kerja dengan nilai sig 0.015 dan nilai t hitung 2.571. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 (>0.05). Dan berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel, didapat bahwa t hitung > t tabel (2.571 > 2.045). Maka dalam hal ini, H3 diterima dan H0 ditolak, sehingga beban kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96)

Tabel 7
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1273.544	3	424.515	15.375	.000 ^b
	Residual	828.338	30	27.611		
	Total	2101.882	33			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber : (Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dan nilai F_{hitung} 15.375. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} (F_{tabel} α = 0,05, n-k-2=29) didapat F_{hitung} 15.375 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.93

(15,375 > 2.93). Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, pengalaman, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Deteriminasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

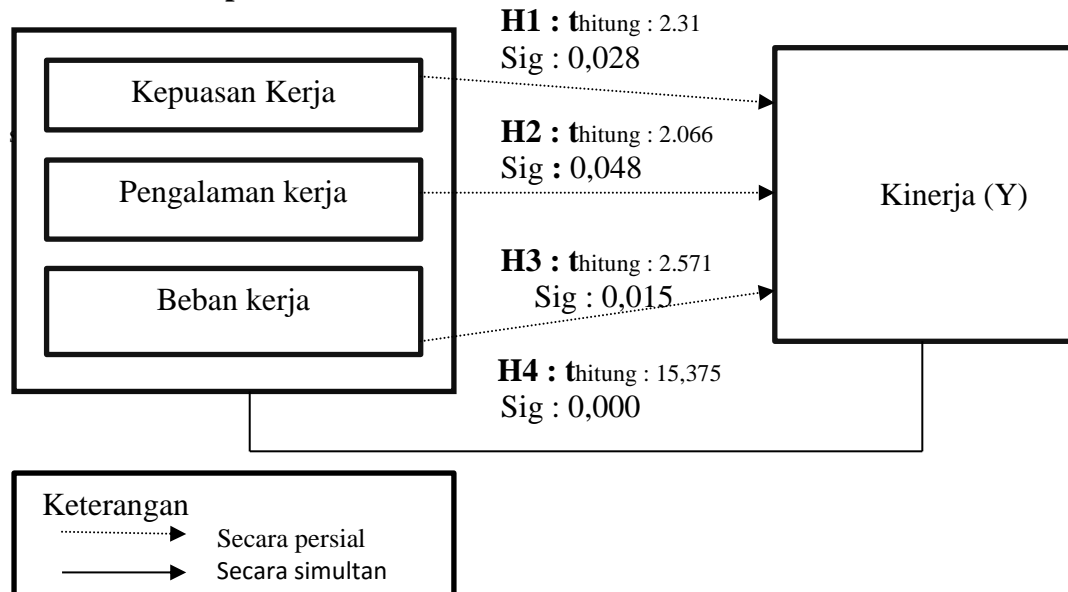
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.566	5.255

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : (Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka dapat dilihat *Adjusted R Square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,556. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 55,6% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja, pengalaman, beban kerja terhadap kinerja karyawan Kelompok nelayan kelong kecamatan tambelan kabupaten bintang sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Pembahasan Hipotesis



Gambar 5
Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh suatu hasil variabel kepuasan kerja dengan nilai sig 0.028 dan nilai t_{hitung} 2.312. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (<0,05). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa t_{hitung}

$>t_{\text{tabel}}$ ($2.312 > 2.045$). Maka dalam hal ini, H_1 diterima dan H_0 ditolak, kepuasan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan kelompok nelayan kelong di kecamatan tambelan kabupaten bintan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan kelompok nelayan kelong di kecamatan tambelan kabupaten bintan.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti, 2018) yang berjudul “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis Rs islam siti khadijah pelembang)” Menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan

Pengaruh pengalaman Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh suatu hasil variabel pengalaman dengan nilai sig 0.048 dan nilai t_{hitung} 2.066. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($<0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{\text{hitung}} >t_{\text{tabel}}$ ($2.066 > 2.045$). Maka dalam hal ini, H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga pengalaman (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan kelompok nelayan kelong di kecamatan tambelan kabupaten bintan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengalaman menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan kelompok nelayan kelong di kecamatan tambelan kabupaten bintan.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wariati, 2015) yang berjudul “pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan aset kabupaten bruto timur” pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten bruto timur.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh suatu hasil variabel beban kerja dengan nilai sig 0.015 dan nilai t_{hitung} 2.571. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($<0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{\text{hitung}} >t_{\text{tabel}}$ ($2.571 > 2.045$). Maka dalam hal ini, H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga pengalaman (X_3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan kelompok nelayan kelong di kecamatan tambelan kabupaten bintan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa beban kerja menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan kelompok nelayan kelong di kecamatan tambelan kabupaten bintan.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sugiharjo, 2018) yang berjudul “pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang selamba” berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba

Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengalaman, Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 15.375 $> F_{\text{tabel}}$ 2.93 dan taraf signifikan $0.000 < 0,05$, Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kepuasan kerja, pengalaman, dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, Pengalaman, dan beban kerja Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan kelompok nelayan kelong kecamatan tambelan kabupaten bintan.

1V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Pengujian secara parsial membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kelompok nelayan kelong kecamatan tambelan kabupaten bintang dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.312 > 2.045$). Maka dalam hal ini, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dinyatakan kepuasan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).
- 2 Pengujian secara parsial membuktikan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kelompok nelayan kelong kecamatan tambelan kabupaten bintang dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.066 > 2.045$). Maka dalam hal ini, H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga pengalaman (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).
- 3 Pengujian secara parsial membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kelompok nelayan kelong kecamatan tambelan kabupaten bintang dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.571 > 2.045$). Maka dalam hal ini, H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga beban kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
- 4 Pengujian secara simultan membuktikan kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan beban kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja Kelompok karyawan kelong nelayan kelong kecamatan tambelan kabupaten bintang dengan nilai perbandingan F_{hitung} $15.375 > F_{tabel}$ 2.93 dan taraf signifikan $0.000 < 0,05$. Maka dalam hal ini, H_4 diterima dan H_0 ditolak, maka pengujian secara simultan dinyatakan signifikan

V. DAFTAR PUSTAKA

- Alriani I, L. H. L. & I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. 45, 24–35.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun, 2, 75–86.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.
- Husain, B. A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2018). Jurnal Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). 1(2).
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku). Jurnal Manis, 2(1), 1–10.
- Mafra, N. U. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Three Brothers Palembang. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(3).
- Muna, A. A., Zain, A. A., & Shaju, G. D. (2017). Job Satisfaction And Employee Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables. International Journal Of Advanced Research, 943(1), 1–20.
- Nurhasanah, (2019). Manajemen Kinerja, Tanjungpinang: UMRAH Press, November 2019, ISDN:978-602-5603-42-6
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia.
- Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. S. (2019). Does A Workload Influence The Performance Of Bank Employees? Management Science Letters, 9(5), 639–650. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2019.2.007>
- Sugiharjo, R. J. Dan Friska Aldata. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba R. Joko Sugiharjo Dan Friska Aldata. 4(1), 132–141.

- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.
- Winata, E., Tinggi, S., & Sukma, I. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1–17.