

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ASN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH KOTA PAREPARE

Andi Armiani^{*1}, Saban Echdar², Sylvia Sjarlis³

^{1,2,3} Program Pascasarjana ITB Nobel Indonesia

e-mail: ^{*1} armianiarmin@gmail.com, ² sabanechdar@gmail.com, ³ sylviasjarlis@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare, sebanyak 42 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial dari masing-masing variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare, secara simultan (serempak) dari ketiga variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare., dan diantara pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja ASN, maka pengaruh Beban Kerja (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare.

Kata Kunci: *lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, produktivitas kerja*

ABSTRACT

The study aims to determine and analyze the partial and significant influence between the the work environment (X_1) variables, job satisfaction (X_2) and Workload (X_3) of the ASN work productivity on the personnel Agency and regional Human Resources (HR) development City of Parepare. This research was conducted on the personnel Agency and the development of regional human resources of Parepare. Research time in October to November 2019. This research uses the survey method. The population in this study is all employees of the government personnel and the development of regional human resources of Parepare, as many as 42 people. Sampling in this study used a saturated sampling technique (census) of all the populations in this study to be sampled. The samples used in this study were as much as 42 people. The data analysis used is multiple regression analysis.

The results showed that from test results there are partial influences from each of the work environment (X_1) variables, job satisfaction (X_2) and Workload (X_3) of the ASN work productivity on the personnel Agency and regional HR development City of Parepare, from the results of test F there is a simultaneous influence of the three variables working environment (X_1), job satisfaction (X_2) and Workload (X_3) on the productivity of ASN work on the personnel

Agency and development of human resources of City Parepare, and from the research also gained that among the influence of work environment, job satisfaction and workload on the work productivity ASN, then the influence of workload (X_3) is the most dominant factor affecting ASN work productivity on Regional personnel and human resources development of Parepare City.

Keywords: *work environment job satisfaction, workload, work productivity*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat membawa pengaruh yang signifikan kepada para pegawai, keahlian, pengetahuan dan kemampuan merupakan hal utama yang harus dimiliki dalam bersaing di dunia kerja yang sangat kompetitif dan selalu menuntut kualitas kerja bukan hanya kuantitasnya saja. Dari sisi organisasi atau organisasi adanya fasilitas kerja dan sistem-sistem atau prosedur-prosedur yang mendukung para pegawai didalam mewujudkan tujuan organisasi terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

Untuk mencapai hasil yang maksimal atau output yang berkualitas, organisasi perlu memperhatikan pegawai dengan segala kebutuhannya dan juga masalah-masalah yang dihadapi baik secara internal maupun eksternal, karena hal ini akan mempengaruhi cara mereka bekerja terutama yang sangat berkaitan dengan hasil kerja atau produktivitas kerja.

Klinger dan Nanbaldian dalam Gomes (2013) menyatakan bahwa produktivitas merupakan usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan Beban Kerja tinggi, dan dengan kemampuan Sumber Daya Manusia (*Ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi umpan balik bagi kegiatan organisasi seterusnya, atau bagi Beban Kerja Sumber Daya Manusia pada tahap berikutnya.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja atau *outcomes* dari pegawai atas kontribusinya kepada organisasi melalui pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya yaitu sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare merupakan pegawai yang ahli dalam bidangnya masing-masing, dengan keahlian akademisnya dan juga kemampuan interpersonal yaitu kemampuan untuk berkomunikasi atau berhubungan dengan orang lain. Untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing ke dalam bidang operasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan pegawai bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh dari pada hanya atas dasar tujuan pribadi.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dan menurut Nitisemito (2009:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pegawai melaksanakan tugasnya dan merupakan suatu kondisi kerja dari para pegawai yang hidup dan bekerja secara bersama dan berlangsung terus-menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Selanjutnya Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

Kondisi lingkungan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare itu sendiri masih terbilang kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya penataan meja dan kursi pegawai yang terlalu dekat, kurangnya pencahayaan yang masuk dalam ruangan sehingga mengakibatkan ruangan kerja menjadi sempit, penataan ruangan yang tidak terstruktur sehingga mempersulit pengunjung yang akan melakukan pelayanan. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik maupun tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai,

Organisasi perlu memperhatikan dan menciptakan kondisi yang seimbang antara pencapaian tujuan organisasi dengan pencapaian tujuan individual pegawainya. Salah satu yang menjadi tujuan individual pegawai adalah tercapainya kepuasan mereka dalam bekerja. Pihak manajemen organisasi perlu mengetahui hal-hal yang dibutuhkan oleh pegawai dalam meningkatkan kontribusinya untuk organisasi. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan pegawai yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Suatu organisasi dikatakan sukses sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal. Kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting terhadap prestasi kerja pegawai, dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan organisasi mampu mencapai tujuannya dengan lebih baik dan akurat.

Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dan persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan pegawai memberikan hal yang dinilai penting. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja serta.

Organisasi juga perlu memperhatikan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang dapat memberikan tekanan atau beban kerja pada pegawai. Beban kerja ini juga dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Menurut Heizer dan Render (1996:98), standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk

mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan organisasi.

Beban kerja tidak hanya berpengaruh terhadap pegawai tetapi juga organisasi atau organisasi. Tidak semua beban kerja memberikan dampak buruk bagi pegawai terhadap pekerjaannya (dalam konteks negatif). Walaupun beban kerja sering dipandang oleh sebagian individu sebagai hal yang berdampak buruk atau negatif terhadap pekerjaan. Namun beban juga dapat mempunyai nilai yang positif apabila pegawai menggunakan beban kerja tersebut secara positif untuk dapat berproduktivitas lebih baik lagi walaupun dalam tekanan stress sesuai dengan kemampuan mereka dalam mengendalikan atau menekan tingkat beban kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare, peneliti menemukan bahwa penyelenggaraan pelayanan belum maksimal seperti yang diharapkan oleh pegawai secara keseluruhan. Hal ini didasarkan pada banyaknya keluhan-keluhan dari pegawai terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur seperti prosedur dan mekanisme pelayanan yang ribet, tidak transparan, kurang informatif kemudian terbatasnya fasilitas sarana prasarana yang digunakan dalam pelayanan.

Berdasarkan latar belakang penelitian sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare, dan (3) mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare yang berjumlah 42 orang (Data Desember 2018). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (*sensus*) yakni dengan menentukan semua

populasi sebagai sampel total sebanyak 42 orang pegawai (ASN). Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan).

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.105	6.399		3.012	.001		
1 X1	.237	.477	.060	2.261	.000	.463	7.876
X2	.521	.410	.249	2.505	.000	.097	4.579
X3	.821	.349	.537	3.893	.000	.365	9.259

a. Dependent Variable: Y (Produktivitas)

Sumber : Data Penelitian diolah 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare adalah sebagai berikut :

- Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 2.261 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel Kepuasan Kerja (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2.505 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel Beban Kerja (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 3.893 > t_{tabel} 2,060$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Lingkungan Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Beban Kerja (X₃) apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.493	3	82.164	47.123	.000 ^b
	Residual	150.673	38	5.203		
	Total	424.167	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Penelitian diolah 2019

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 47,123, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Pengaruh ini dapat dilihat signifikan dan simultan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 47,123$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Uji Beta

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.105	6.399		3.012	.001		
	X1	.237	.477	.060	2.261	.000	.463	7.876
	X2	.521	.410	.249	2.505	.000	.097	4.579
	X3	.821	.349	.537	3.893	.000	.365	9.259

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

4. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.569 ^a	.571	.528	.19932	2.724

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,571 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (*X*) yang meliputi Lingkungan Kerja (*X*₁), Kepuasan Kerja (*X*₂) dan Beban Kerja (*X*₃) mempunyai kontribusi terhadap Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 57,1%, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (*X*₁) terhadap Produktivitas Kerja (*Y*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Lingkungan Kerja (*X*₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (*Y*) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,237 sehingga apabila skor Lingkungan Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 0,237 poin.

Hasil analisis uji *t* yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2.261 > t_{tabel} 2,060$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (*X*₂) terhadap Produktivitas Kerja (*Y*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Kepuasan Kerja (*X*₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (*Y*) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,521 sehingga apabila skor Kepuasan Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 0,521 poin.

Hasil analisis uji *t* yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2.505 > t_{tabel} 2,060$ yang berarti variabel Kepuasan Kerja signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

3. Pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Beban Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,821 sehingga apabila skor Beban Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 0,821 poin.

Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 3.893 > t_{tabel} 2,060$ yang berarti variabel Beban Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja Organisasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3), terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas: Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) hal ini ditunjukkan dari hasil dari Uji F dengan nilai $F_{hitung} = 288,389$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,60$.

5. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh lebih dominan terhadap Produktivitas Kerja (Y), hal ini dibuktikan nilai koefisien *beta standardized* paling besar diantara ketiga variabel lainnya yang diuji melalui Uji T, dengan demikian pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare harus lebih memperhatikan Lingkungan Kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh produktivitas kerja ASN sesuai dari hasil penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Berdasarkan hasil uji F secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas: Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Variabel Beban Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare, berdasarkan hasil nilai *beta standardized* yang paling besar dari hasil uji T.

SARAN

Dari kesimpulan di atas, untuk mengantisipasi hal-hal tersebut dan untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan produktivitas kerja ASN pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare, maka disarankan: Pimpinan senantiasa meningkatkan kepuasan kerja dengan cara, memberikan kesempatan untuk mengikuti: penataran, kursus-kursus, seminar-seminar atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi baik formal maupun informal, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Pimpinan mengupayakan peningkatan tunjangan kesejahteraan secara adil dan transparan. Pimpinan menyusun skala prioritas program yang hendak dilaksanakan.

Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai serta pengawasan adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang pengawasan, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cain, B. 2007. *A Review of The Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada.
- Dhini, Rama Dhania. 2010. *Desember Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja*. Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, I(1):12
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2012. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya. Jakarta
- Gopher, D., and Doncin, E. 1986. *Workload – An Examination of The Concept: Chapter 41*. Handbook of Perception and Human Performance.
- Heizer, Jay., dan Barry Render. 1996. *Operations Management 5 th ed*, New Jersey: Prentice Hall, inc.
- Luthans, Fred (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L dan H.Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Edisi Pertama, Jakarta, Salemba Empat.
- Nitisemito Alex S, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior,13th edition*. Pearson Printice Hall, New Jersey.

Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Bandung, Refika Aditama.

Siagian, P Sondang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sinungan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN

Wibisono. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.